BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 59/VIII 2022



ISSN: 2353-4974



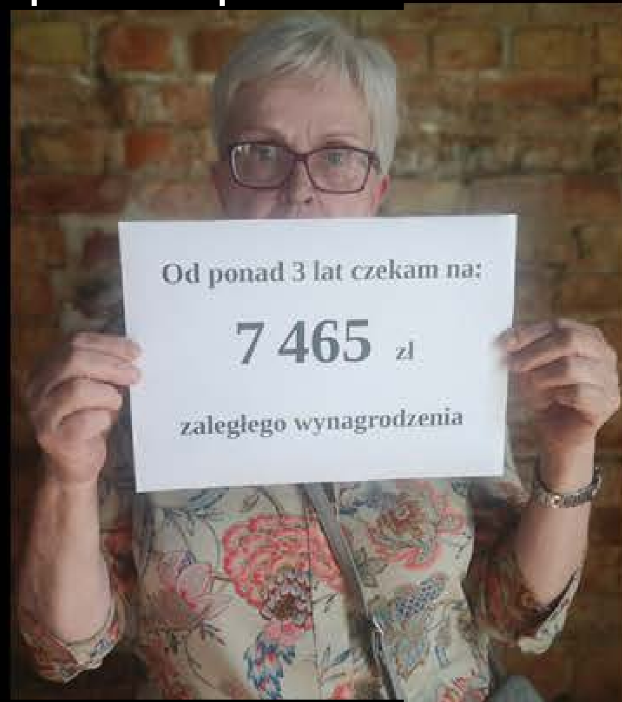




Gdzie są winni w sprawie oszukanych na wynagrodzeniu poznańskich portierów i portierek?







Gdzie jest 235 tys. zł wynagrodzenia, które powinny trafić do rąk pracownic i pracowników?







Temat numeru: XII Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza

OD REDAKCJI

W cieniu wojny

Po Krajowym Zjeździe Inicjatywy Pracowniczej

Jarosław Urbański

W niniejszym numerze Biuletynu Związkowego dużo miejsca zajmuje materiał dotyczący Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek Inicjatywy Pracowniczej, który odbył się 12 i 13 marca bieżącego roku. Oprócz sprawozdania z obrad publikujemy materiały z dyskusji, która odbyła się drugiego dnia Zjazdu. Dyskusja była rejestrowana i dotyczyła trzech grup tematycznych. (1) Rozmawialiśmy o doświadczeniach w walce o prawa pracowników-migrantów. Ten temat został podjęty *ad hoc*, a impulsem był konflikt w Ukrainie i miliony uchodźców uciekających przed wojną. (2) Kolejny temat dotyczył sporów zbiorowych, strajków i żądań płacowych w działalności związkowej Inicjatywy Pracowniczej. (3) Ostatnia debata dotyczyła agencji pracy tymczasowej, „umów śmieciowych" i outsourcingu. W numerze zamieszczamy podsumowanie drugiego i trzeciego tematu. Nie tylko publikujemy to, co zaprezentowały Komisje Inicjatywy Pracowniczej 13 marca, ale także szersze omówienia podjętych tematów. W niektórych przypadkach odbyła się bowiem także dyskusja pozjazdowa.

Osobiście mam nadzieję, że ta formuła Zjazdów, kiedy drugiego dnia organizowana jest dyskusja programowa, odwołująca się do doświadczeń konkretnych komisji naszego związku, zostanie podtrzymana. Kolejny Krajowy Zjazd sprawozdawczo-wyborczy odbędzie się prawdopodobnie w lutym 2024 roku w Poznaniu. Przedtem jednak zwołany zostanie tzw. Zjazd Roboczy (na przełomie września i października 2023) oraz Socjalny Kongres Kobiet (marzec 2023), podczas których będzie można kontynuować podjętą na Zjeździe dyskusję programową.

Przed związkami zawodowymi i całym ruchem pracowniczym stają nowe wyzwania i zadania. Wojna, kryzys gospodarczy grożący hiperinflacją, a co za tym idzie, spadkiem realnych wynagrodzeń, wzrost cen żywności, groźba głodu, kryzys energetyczny, ekologiczny i epidemiczny, masowe migracje zarobkowe i uchodźstwo przed konfliktami zbrojnymi, podważają stabilność dzisiejszego systemu. Odpowiedzią elit politycznych i ekonomicznych jest nie tylko wzrost autorytaryzmu i wojennej propagandy, ale także chęć sterroryzowania społeczeństwa, które nie pozwala, aby skutki kryzysu były przerzucane na barki pracujących. Na naszych oczach kształtuje się nowy liberalno-prawicowy reżim, który zamierza w duchu kapitalizmu wojennego odebrać nam niezależność i dobrostan. Nad światem zawisła groźba globalnego konfliktu, który sieje spustoszenie nie tylko w Ukrainie, ale także w Syrii, Jemenie i innych częściach świata. Nacjonaliści japońscy żądają zwrotu Wysp Kurylskich, chińscy – Tajwanu, a nacjonaliści polscy marzą o ukraińskich Kresach. Korporacje walczą o kontrolę nad zasobami naturalnymi i energetycznymi na Ziemi. Nie chodzi – okazuje się – tylko o ropę, gaz i uran, ale też żyzną glebę, wodę i czyste powietrze.

Moim marzeniem i mam nadzieję marzeniem naszego związku, Inicjatywy Pracowniczej, jest świat wolny od wojen, głodu i nacjonalizmu, w którym największymi wartościami są równość, sprawiedliwość, wolność i braterstwo/siostrzeństwo między narodami. Chcemy żyć w świecie bez granic, ucisku i wyzysku, gdzie bez wyjątku każda i każdy będzie mógł rozwijać swoje fizyczne, intelektualne i duchowe zdolności. „Realny kapitalizm" odebrał nam te wszystkie marzenia. Utopił je w ideologii bezwzględnej rywalizacji, egoizmu oraz narodowych i klasowych podziałów. Ponad 30 lat temu (ponoć rękoma Balcerowicza) zasialiśmy ziarno – dziś zbieramy plon. „Realny kapitalizm" to, jak widzimy, śmierć i zniszczenie. Dalego musi upaść! Zanim kolejni ludzie umrą na granicy. Zanim na następne, w tym polskie, miasta spadną bomby. Zanim ktoś rozpęta nuklearne szaleństwo. ●



Wojna w Ukrainie wywołała protesty na całym świecie, także w Rosji gdzie w pierwszych tygodniach konfliktu za udział w demonstracjach pokojowych zatrzymano 15 tys. osób. Na zdjęciu spontaniczna pikieta, która została zorganizowana w samym centrum Jekaterynburga.

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redagują: red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. naczelny: Krzysztof Łagutko, red.: Jakub Grzegorczyk, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Krzysztof Król, Justyna Marciniak, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Antoni Wiesztort / ilustracje: Mateusz Mirys, Klara Wysocka / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

www.ozzip.pl
www.facebook.com/inicjatywapracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Kompromitacja wymiaru sprawiedliwości

Sprawa poznańskich portierek

Gdzie są winni w sprawie oszukanych na wynagrodzeniu poznańskich portierów i portierek? Gdzie jest 235 tys. zł wynagrodzenia, które powinny trafić do rąk pracownic i pracowników?

W dniu 14 lipca przed siedzibą poznańskiej prokuratury odbyła się solidarnościowa pikieta Inicjatywy Pracowniczej. Wygwizdano prokuraturę, która od 3,5 roku nie zakończyła dochodzenia w sprawie uporczywego naruszenia praw pracowniczych i innych przestępstw. Poznańskie portierki i portierzy strzegący budynków miejskich stracili łącznie 235 tys. wynagrodzenia przez nieuczciwych pracodawców. Jednocześnie posiedzeniu w dniu 14 lipca poznański sąd oddalił skargę poszkodowanych na opieszałość prokuratury.

Decyzję sądu nie można nazwać inaczej jak skandalem. Zniecierpliwiony sąd ledwie wysłuchał racji pełnomocnika poszkodowanych, utyskując na swoje 40 minutowe opóźnienie. Jedna z portierek wychodząc z sali stwierdziła, że czeka blisko cztery lata na zaległe wynagrodzenia, a dla sądu największym problemem było 40 minutowe opóźnienie rozpraw.

Już w grudniu 2018 roku OZZ Inicjatywa Pracownicza powiadomiła Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 § 1a Kodeksu karnego, czyli uporczywego naruszenia praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, za co grozi nawet kara pozbawiania wolności do lat dwóch. W toku prowadzonych kilkudziesięciu postępowań przed sądami pracy wyszły na jaw okoliczności, które w wysokim stopniu uzasadniają podejrzenie popełniania przez nieuczciwych pracodawców kolejnych przestępstw.

Prokuratura od ponad 3,5 roku nie doprowadziła do sformułowania żadnego aktu oskarżenia w tej sprawie, choć fakt, że znaczne publiczne środki nie dotarły do rąk pracowników, nie ulega wątpliwości – zostało to potwierdzone wyrokami sądu pracy. Co więcej, odpowiedzialne za tego typu działania firmy oszukiwały także pracowników w innych jednostkach publicznych (i innych miastach), o czym szeroko informowały media, zarówno lokalne, jak i ogólnopolskie.

Ponad 23 poszkodowanych złożyło skargi na przewlekłość postępowania przygotowawczego prowadzonego przez prokuraturę. Sąd rozpatrzył skargę 14 lipca negatywnie. Gdyby decyzja była inna, państwo musiałoby wypłacić wszystkim odszkodowania po 2000 zł czyli łącznie 46 tys. zł, co z pewnością źle wpłynęłoby na ocenę działań prokuratury. Samo nieustalenie winnych łamania praw pracowniczych, wyraźnie nie jest w tym względzie priorytetowym kryterium.

Niestety Ustawa o skardze na przewlekłość nakazuje zapłatę za każdą skargę 200 zł. Aby dalej dochodzić swoich pieniędzy przed sądem, będzie potrzebnych kolejnych kilkanaście tysięcy złotych. Poszkodowane osoby chcą uzyskać odszkodowanie od podmiotów odpowiedzialnych (w tym ZKZL) za wynajęcie nieuczciwych firm, które nie wypłaciły pracownikom wynagrodzeń i znikły. To prawdopodobnie - po 3,5 roku walki na salach sądowych – jedna z ostatnich możliwości odzyskania pieniędzy. Koszty sądowe miałyby zapłacić osoby, które od lat czekają na zaległe wynagrodzenia, żyjące dziś z oszczędności lub skromnych emerytur.

Uruchomiliśmy zatem zrzutkę, by wesprzeć wszystkich poszkodowanych:

zrzutka.pl/fshp6c

Zrzutka ma też wagę symboliczną: dajemy znać, że nie pozwolimy zapomnieć o tej grupie pracowników i pracownic! Solidarność naszą bronią! ●

OŚWIADCZENIE

W połowie 2018 roku związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza ujawnił systematyczne naruszenie praw pracowniczych portierek i portierów strzegących budynków Zarządu Komunalnych Zasobów Lokalowych (ZKZL) w Poznaniu. Pomimo istniejących przepisów i umowie pomiędzy ZKZL i agencją ochrony mienia, zatrudnione osoby nie miały umów o pracę, były oszukiwane na wynagrodzeniach, pracowały w niewłaściwych warunkach itd. Sąd pracy uznał roszczenia wszystkich poszkodowanych – ponad 20 osób. Zapadły w ich sprawie prawomocne wyroki. Roszczenia, w tym zaległe wynagrodzenia, sięgnęły 235 tys. złotych i szybko rosną m.in. wskutek odsetek (inflacja).

Powiadomiona przez związek zawodowy Inspekcja Pracy stwierdziła, iż nie jest w stanie skontrolować pracodawcę, zostały bowiem wynajęte (naszym zdaniem celowo) agencje pracy tymczasowej zakładane na tzw. słupy – obywateli z Białorusi i Ukrainy. Agencje te nigdy realnie nie prowadziły żadnej działalności gospodarczej i istniały tylko na papierze. Również komornicy, pomimo prawomocnych wyroków, nie mogli wyegzekwować należnych pieniędzy.

Jednocześnie pismem z grudnia 2018 roku OZZ Inicjatywa Pracownicza powiadomiła Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w art. 218 § 1a Kodeksu karnego, czyli uporczywego naruszenia praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, za co grozi nawet kara pozbawiania wolności do lat 2. W toku prowadzonych kilkudziesięciu postępowań przed sądami pracy wyszły na jaw okoliczności, które w wysokim stopniu uzasadniają podejrzenie popełniania przez nieuczciwych pracodawców kolejnych przestępstw: niewypłacania świadczeń związanych ze stosunkiem pracy pomimo zobowiązania orzeczeniem sądu (art. 218 §3 k.k.), zgłaszania nieprawdziwych danych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 219 k.k.), niezawiadomienia o wypadku w pracy (art. 221 k.k.), zakłócania kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (art. 225 §2 k.k.), fałszowania dokumentów (art. 270 §1 k.k.), a także udziału w zorganizowanej grupie mającej na celu popełnianie przestępstw (art. 258 §1 k.k.), kierowanie zorganizowaną grupą przestępczą (art. 258 §4 k.k.).

Prokuratura od ponad 3,5 roku nie doprowadziła do sformułowania żadnego aktu oskarżenia w tej sprawie. Choć fakt, że znaczne publiczne środki nie dotarły do rąk pracowników, nie ulega wątpliwości – zostało to potwierdzone wyrokami sądu pracy. Co więcej, odpowiedzialne za tego typu działania firmy oszukiwały także pracowników w innych jednostkach publicznych (i innych miastach), o czym szeroko informowały media, zarówno lokalne, jak i ogólnopolskie.

Oceniamy, że rocznie wiele tysięcy pracowników i pracownic portierni oraz ochrony jest oszukiwanych na wynagrodzeniu. Nierzadko przez tych samych pracodawców, którzy systematycznie zmieniają firmę, pod którą występują, celem uniknięcia odpowiedzialności. Proceder jest znany od lat, ale żaden z organów państwa z nim na poważnie nie walczy. Fakt powiązania tzw. firm ochroniarskich z byłymi urzędnikami resortów siłowych (często byłym ich kierownictwem) jest dobrze znany i udokumentowany. Na wyzysku zyskują także (a czasami przede wszystkim) zleceniodawcy, w tym podmioty dysponujące środkami publicznymi (urzędy miast i gmin, sądy, wyższe uczelnie itd.). Urzędnicy i menedżerowie zasłaniają się niewiedzą, choć stosunki pracy panujące w tej branży były wielokrotnie nagłaśniane.

W konkretnym przypadku poznańskich portierek i portierów ofiarami są pracownicy i pracownice w dużej mierze w wieku senioralnym i schorowane. Już w toku trwającego postępowania przygotowawczego zmarło trzech pokrzywdzonych. Tymczasem, naszym zdaniem, prokuratura robi wszystko, aby „pogrzebać" tę sprawę i w konsekwencji pozostawić poszkodowane osoby bez należnych im pieniędzy:

- W pierwszym miesiącach, być może kluczowych dla zabezpieczenia dowodów przestępstwa, poznańska prokuratura weszła w bezsensowny spór kompetencyjny z prokuraturą warszawską nt. tego, która z nich ma prowadzić sprawę. Z góry było wiadomo, że to obowiązek prokuratury w Poznaniu. To, że poznańska prokuratura chciała się „pozbyć" sprawy, jest jednak symptomatyczne.
- Kiedy wreszcie prokuratura w Poznaniu zaczęła podejmować czynności w tej sprawie, szły one dość powoli. Wówczas część poszkodowanych skierowała pierwszą skargę na opieszałość prokuratury, ale sąd w lutym i marcu 2020 roku uznał, że wszystko toczy się w zwykłym dla tego typu spraw tempie.
- Jednak w ciągu następnych miesięcy 2020 roku sprawa się nadal nie zakończyła. Ostatecznie poznańska prokuratura postanowiła na koniec 2020 roku sprawę umorzyć, a po zaskarżeniu tego kroku przez pełnomocnika pokrzywdzonych, dla uniknięcia kompletnego blamażu, podzieliła ją na dwie i umorzyła tylko część dotyczącą uporczywego naruszenia praw pracowniczych (art. 218 § 1a k.k.).
- Jednak w 2021 roku w dalszym ciągu sprawa z tytułu pozostałych przestępstw (oprócz umorzonego art. 218 § 1a k.k.) ciągle praktycznie tkwiła w miejscu. Co więcej, 23 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy Poznań–Stare Miasto w Poznaniu w całości przychylił się do argumentacji pełnomocnika pokrzywdzonych, który zaskarżył decyzję o umorzeniu sprawy z tyt. art. 218 § 1a k.k. Sąd uchylił postanowienie o umorzeniu i przekazał sprawę do prokuratury celem dalszego prowadzenia postępowania. Według sądu dotychczasowe działania policji i prokuratury ograniczyły się jedynie do przesłuchania pokrzywdzonych, pomimo złożenia przez nich szeregu wniosków dowodowych i dostarczenia – jak się wyraził – „na tacy" dowodów popełnienia przestępstwa.
- Od stycznia do kwietnia 2022 roku podjęto naszym zdaniem niewiele działań. Jak czytamy w wyjaśnieniach poznańskiej prokuratury, polegały one przede wszystkim na wydawaniu kolejnych decyzji o przedłużeniu dochodzenia. Schemat wygląda mniej więcej tak: 1 lutego br. prokuratura podjęła decyzję o przedłużeniu dochodzenia o dwa miesiące, po czym podjęła trzy czynności: ustalenia w bazie PESEL danych dotyczących trzech osób; odbiór pisma z ZUS; zapoznania się z policyjnymi bazami danych celem ustalenia miejsca pobytu trzech osób. Przez dwa miesiące! A 4 kwietnia znowu wydano postanowienie o przedłużeniu czasu trwania dochodzenia do 31 maja 2022.
- Przez pierwsze miesiące 2022 roku prokuratura nie podjęła zatem żadnych znaczących kroków rokujących na rychłe zakończenie sprawy. Spowodowało to ponowną skargę na jej opieszałość, która wpłynęła 6 maja br. – tym razem już w imieniu wszystkich poszkodowanych. Rozpatrzenie skargi przez sąd będzie miało miejsce 14 lipca br.
- Naszym zdaniem dopiero po wpłynięciu skargi prokuratura rozpoczęła poważniejsze czynności, w tym przesłuchiwanie osób i (uwaga!!!) 26 maja zapoznano się „z aktami spraw Sądu Pracy i sporządzono ich kopię". Większość prawomocnych wyroków w sądzie pracy zapadła w tej sprawie już kilkanaście miesięcy temu! Po drugie – podzielona wcześniej sprawa została... ponownie połączona w jedną!

Liczymy, że sąd przychyli się do skargi na opieszałość prokuratury, a pokrzywdzeni otrzymają choćby symboliczne odszkodowania. Przede wszystkim jednak liczymy, że skarga zdopinguje prokuraturę do bardziej zdecydowanych działań z przestępczością skierowana przeciw prawom pracowniczym.

Żądamy pociągnięcia do odpowiedzialności winnych tego, że poznańscy portierzy i portierki nie otrzymali wynagrodzeń!

Żądamy natychmiastowej wypłaty należnych wynagrodzeń poszkodowanym osobom!

Żądamy likwidacji outsourcingu w instytucjach publicznych – tej szczególnej formy wyzysku, która trwa w majestacie prawa i za publiczne pieniądze.

Komisja Portierek i Pracowników Ochrony
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznańska Komisja Międzyzakładowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Wojna to wyzysk



W dniach 29 kwietnia – 2 maja delegacja OZZ Inicjatywa Pracownicza uczestniczyła w Konwoju Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy. Konwój zorganizowano z inicjatywy Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk.

Współorganizatorami konwoju były związki zawodowe z Brazylii (CSP-Conlutas), Francji (Union Syndicale Solidaires), Włoch (ADL Cobas), Litwy (G1PS), Polski (OZZ Inicjatywa Pracownicza) oraz kampania Workers' Aid (Int.) z Austrii. Partnerem konwoju po stronie ukraińskiej była organizacja Ruch Socjalny, a odbiorcą dostarczonych towarów Niezależny Związek Zawodowy Górników (który zrzesza również pracowników i pracownice branży metalurgicznej) z miasta Krzywy Róg. Ładunek został dostarczony z Warszawy do Lwowa, skąd następnie siłami strony ukraińskiej został przetransportowany do Krzywego Rogu.

Idea konwoju

Od początku imperialistycznej agresji Rosji na Ukrainę, ukraińskie związki zawodowe i organizacje społeczno-polityczne uczestniczą w działaniach samopomocowych, wsparciu ludności cywilnej i osób uciekających z terenów okupowanych i przyfrontowych. Osoby reprezentujące te środowiska wstąpiły również do jednostek obrony terytorialnej. Jedną z takich organizacji jest Ruch Socjalny, z którym Inicjatywa Pracownicza utrzymuje regularny kontakt. Warto zaznaczyć, że już w marcu i kwietniu osoby z Inicjatywy Pracowniczej i zaprzyjaźnionych środowisk jeździły do Ukrainy z dostawami żywności, leków i sprzętu technicznego.

Pomysł zorganizowania konwoju wyszedł od brazylijskiego związku zawodowego CSP-Conlutas i francuskiego związku Union Syndicale Solidaires. Inspiracją były konwoje humanitarne organizowane w latach 90. przez międzynarodowy ruch pracowniczy do Tuzli w ogarniętej wojną Bośni. Z założenia, i wtedy i teraz, zarówno organizatorem, jak i odbiorcą pomocy miał być zorganizowany ruch pracowniczy, a dostawa miała trafić bezpośrednio do potrzebujących.

Krzywy Róg (Kryvyi Rih) to ważny ośrodek przemysłu wydobywczego złóż rudy żelaza i metalurgicznego w centralnej Ukrainie. Jest to centrum Zagłębia Krzyworoskiego, zwanego w skrócie „Krywbasem". Głównym inwestorem w mieście i regionie jest globalny gigant Arcelor Mittal. Miasto stanowi ważne centrum zorganizowanego ruchu pracowniczego. W latach 2020 i 2021 w tutejszych zakładach odbyła się seria strajków i demonstracji wspieranych przez Ruch Socjalny i inne organizacje społeczne. Od wybuchu wojny, Krzywy Róg jest także miejscem pobytu uchodźców wewnętrznych (głównie z regionu okupowanego Chersonia i z mniejszych miejscowości przyfrontowych). Jak podają lokalne władze, przez Krzywy Róg łącznie przeszło ponad 100 tys. osób wewnętrznie przesiedlonych, a około 50 tys. nadal pozostaje w mieście. Yuri Samoilov, lokalny przewodniczący Niezależnego Związku Zawodowego Górników poinformował, że ponad 3 tys. członków związku zawodowego zaciągnęło się do sił oporu (lokalnych jednostek obrony terytorialnej lub regularnej armii). Obecnie miasto znajduje się w odległości 60 km od linii frontu.

Konwój zgodnie z wytycznymi przesłanymi przez członków pracowniczego ruchu oporu z Krzywego Rogu, priorytetowo potraktował wysyłkę artykułów pierwszej potrzeby z myślą o uchodźcach i uchodźczyniach z terenów okupowanych i przyfrontowych takich jak żywność dla dzieci (w tym niemowląt), gotowe dania oraz żywność długoterminowa. Drugą grupą towarów był sprzęt techniczny niezbędny na terenach przyfrontowych oraz wyzwolonych spod okupacji: spalinowe generatory elektryczne, akumulatory, power banki, baterie słoneczne, odzież robocza, śpiwory, rękawice i inne środki niezbędne w sytuacji krytycznego niedoboru żywności, energii elektrycznej lub ogrzewania.

Wymiary wojny

1 maja nasza czteroosobowa delegacja (Szymon Ignatowicz, Ignacy Jóźwiak, Magda Malinowska, Paweł Nowożycki) uczestniczyła w zorganizowanej przez Ruch Socjalny z okazji Międzynarodowego Dnia Solidarności Ludzi Pracy konferencji „Wymiary wojny".



Konferencja odbyła się w Miejskim Pałacu Kultury im. Hnata Chotkiewicza . Samo miejsce miało wymiar symboliczny. Pałac został zbudowany w 1934 przez pracowników różnych narodowości w 1934 r. dla pracowniczej, politycznej i kulturalnej działalności. W 1936 r. odbył się tam Zjazd Pracowników Kultury w Obronie Wolności i Postępu. Był to kongres antyfaszystowski z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek środowisk polskich, ukraińskich i żydowskich.

W tym roku oprócz zagranicznych delegacji w konferencji brało udział około 30 ukraińskich działaczy i działaczek, w tym związkowców z Niezależnego Związku Zawodowego Górników w Krzywym Rogu, Niezależnego Związku Pracowników Kolei, Związku Zawodowego Operatorów Żurawi we Lwowie, organizacji kobiecej „Warsztat Feministyczny", organizacji zajmującej się prawami uchodźców „Work Safe" oraz organizacji Ruch Socjalny, która zorganizowała to wydarzenie.

Konferencja dotyczyła różnych aspektów wojny, takich jak reformy prawa pracy, wpływ wojny na osoby z problemami psychicznymi, sytuacja kobiet, sytuacja osób starszych, międzynarodowy dług Ukrainy i konieczność jego anulowania, migracje oraz dostawa pomocy humanitarnej na tereny przyfrontowe oraz okupowane. Jednym z gorąco dyskutowanych tematów było zaangażowanie klasy pracującej w zbrojny opór. Związkowcy z Krzywego Rogu przedstawili na żywo relację (w formie wideokonferencji) na temat samoorganizacji zbrojnej pracowników w ich mieście, położonym 60 km od rosyjskich wojsk. Bardzo ważnym elementem była również relacja młodego ukraińskiego działacza socjalistycznego, członka organizacji Ruch Socjalny, który w mundurze obrony terytorialnej z bronią w ręku wysłał nam video-przesłanie o międzynarodowej solidarności pracowniczej.

Innym obliczem wojny jest sytuacja na terenach znajdujących się pod rosyjską okupacją wojskową lub na linii frontu. Związkowiec z Kolei Ukraińskich opisał dramatyczną sytuację w okolicach Chersonia, gdzie ludność, zwłaszcza w okolicznych małych miejscowościach, nie ma stałego dostępu do żywności, leków i opieki medycznej, a na posterunkach kontrolnych wrogiej armii pada ofiarą wymuszeń. Z Kijowa połączył się z nami na żywo wolontariusz i pielęgniarka, opowiadając o sytuacji w szpitalach i ośrodkach leczenia osób niepełnosprawnych w stolicy. Bombardowania w połączeniu z brakiem pracowników służby zdrowia i opieki społecznej oraz środków medycznych tworzą katastrofalny scenariusz.

Wreszcie omawiano sytuację uchodźców, zarówno tych przebywających na terenie kraju, jak i w krajach sąsiednich. Istnieją setki doniesień o handlu ludźmi, czy to do pracy w warunkach niebezpiecznych, czy do prostytucji.

Pomoc pracownikom i pracownicom z Ukrainy

Inicjatywa Pracownicza podjęła w ostatnim czasie szereg działań nakierowanych na wsparcie uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy - zarówno na poziomie krajowym jak i międzynarodowym. Dzięki zaangażowaniu działaczek i działaczy z całej Polski udało się rozpocząć kampanię dotyczącą obniżenia wysokości czynszów, przetłumaczyć materiały związkowe na język ukraiński, rosyjski i angielski, opracować podstawowe informacje na temat prawa pracy oraz możliwości kontynuowania nauki na uczelniach wyższych przez osoby pochodzące z Ukrainy. ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU



Wsparcie dla strajków

Inicjatywa Pracownicza aktywnie wsparła strajki, do jakich doszło w fabrykach Solarisa (Bolechowo pod Poznaniem) i w Miejskich Zakładach Komunikacyjnych w Bydgoszczy.

Komisje Inicjatywy Pracowniczej z Warszawy i Poznania zainicjowały powstanie lokalnych „komitetów wsparcia" dla strajku w Solarisie. Głównym celem tych inicjatyw było wniesienie pod obrady rad miejskich uchwał popierających postulaty strajkującej załogi w zakładach Solaris Bus & Coach (Bolechowo pod Poznaniem).

Strajk w fabrykach Solarisa rozpoczął się 24 stycznia. Prowadziły go zakładowe struktury OPZZ Konfederacja Pracy i NSZZ Solidarność. Głównym żądaniem strajkujących była podwyżka wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracujących o 800 zł brutto, wypłacana w dwóch transzach: 400 zł za 2021 oraz 400 zł za 2022 rok. Produkcja we wszystkich fabrykach Solarisa została wstrzymana.

Pomimo że strajk był organizowany przez organizacje związkowe należące do innych central, Inicjatywa Pracownicza starała się go aktywnie wspierać. Oprócz akcji solidarnościowych pod bramą fabryki, 14 lutego odbyła się wspólna pikieta Inicjatywy Pracowniczej i Konfederacji Pracy pod Urzędem Miasta w Poznaniu. Poznań, obok innych polskich miast, jest jednym z głównych odbiorców autobusów Solaris. Podczas protestu w stronę władz lokalnych sformułowano żądania zajęcia stanowiska po stronie strajkującej załogi. Jak pisaliśmy na naszym profilu na Facebooku: „Władze miasta także powinny promować politykę godnych płac, bo takie postulaty są na rękę samorządom. Póki korporacje są zwalniane z podatków i lokowane w specjalnych strefach ekonomicznych, to na barkach ludzi pracy utrzymują się miejskie budżety. Liche pensje i przywileje dla milionerów przekładają się na deficyty budżetowe. W efekcie władze podnoszą ceny publicznych usług jak np. komunikacja miejska. Na prywatyzowaniu zysków i uspołecznianiu kosztów tracą ludzie pracy i miejskie budżety. […] Strajk w Solarisie rzuca wyzwanie szkodliwej neoliberalnej polityce samorządów. Dlatego uważamy, że duże miasta w Polsce związane finansowo z fabryką w Bolechowie powinny wspierać załogę fabryki autobusów i naciskać na swoje władze". Oprócz akcji w Poznaniu i Warszawie, 24 lutego odbyła się także pikieta w Szczecinie organizowana przez Pomorską Komisję Środowiskową OZZ Inicjatywa Pracownicza. Strajk trwał 39 dni i zakończył się porozumieniem. Załoga wywalczyła 500 zł podwyżki.

Inicjatywa Pracownicza wsparła też bunt kierowców transportu miejskiego w Bydgoszczy. Między innymi 3 lipca na Starym Rynku do protestującej załogi MZK dołączyły delegacje naszego związku z Miejskich Wodociągów i Kanalizacji w Bydgoszczy, a także OZZ Inicjatywa Pracownicza Amazon oraz młodzieżowych kół i komisji z Trójmiasta, Wrocławia, Łodzi, Poznania, Warszawy i Szczecina. Nie zabrakło też delegacji z Komisji Krajowej oraz rytmów samby.

Pracownicy MZK prowadzili strajk od piątku 24 czerwca. Pensje bydgoskich kierowców i motorniczych w MZK kształtowały się na poziomie około trzech tysięcy złotych. Prezydent Bydgoszczy apelował o stłumienie protestu i o skromność „w trudnych czasach", jednak ten sam prezydent otrzymał od radnych tłustą podwyżkę z 12 na 20 tysięcy zł brutto od początku 2022 roku. Prezydent Bruski ostatecznie uznał bunt kierowców za „nielegalny". Mieszkańcy Bydgoszczy, mimo szczucia na kierowców MZK, pozostali solidarni z ich walką. 8 lipca strajk się zakończył. Porozumienie przewiduje między innymi wzrost wynagrodzeń o 350 złotych od 1 lipca. ●



Opiekunowie medyczni – spór i protest na sesji rady miasta we Wrocławiu

23 czerwca na sesji Rady Miasta Wrocław protestowali opiekunowie i opiekunki medyczne pracujący w DPS-ach. Żądali spełnienia postulatów zgłoszonych w ramach trwającego sporu zbiorowego: 1 tys. złotych podwyżki, 10% premii za pracę w okrojonym składzie i podstawowego sprzętu opieki (łóżka, piloty, prześcieradła) we wrocławskich DPS-ach.



Domagali się także dopuszczenia delegacji do oficjalnej mównicy radnych, aby własnym głosem przedstawić kryzysową sytuację w placówkach opiekuńczych w mieście. Dosyć autorytarny statut Rady Miasta zabrania zajęcia głosu przez mieszkańców, jednak po proteście radni w końcu zgodzili się na zabranie głosu przez opiekunów i opiekunki. W ten sposób pierwszy raz od transformacji ustrojowej mieszkańcy Wrocławia zostali dopuszczeni do głosu na miejskiej sesji.

Komisja Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych OZZ Inicjatywa Pracownicza prowadzi obecnie spór ze swoim bezpośrednim pracodawcą (dyrekcją Miejskiego Centrum Usług Społecznych), jednak ostatecznie decyzja o spełnieniu żądań wysuwanych w ramach sporu należy do władz Wrocławia. Stąd protest podczas obrad Rady, na której – niestety – nie był obecny prezydent Wrocławia Jacek Sutryk. „Liczymy – mówią protestujący – że miasto znajdzie pieniądze na nasze podwyżki. W innym wypadku przypominamy, że procedura sporu zbiorowego może doprowadzić do strajku. Mamy dość głodowych pensji i pracy w ciężkich warunkach".

„W tym samym czasie, kiedy prezydent wymaga od każdej z nas pracy za dwie osoby, ale z jedną pensją bliską minimalnej, władze miasta beztrosko trwonią pieniądze z podatków od naszych lichych pensji na zbędne rzeczy. Dla przykładu, według wstępnych wyliczeń dyrekcji, podwyżka głodowych pensji o 1000 zł dla wszystkich opiekunów i pokojowych DPSów jest „trudna do zrealizowania". Miasto musiałoby bowiem wydać na to nawet 7 milionów zł. To samo miasto bez problemu wyrzuca w błoto oficjalnie około 30 milionów zł na straty ponoszone co roku z utrzymania pustego stadionu piłkarskiego „Tarczyński Arena", na którego budowę wydały niemal miliard złotych. Nasz związek mówi jasno: priorytety władz Wrocławia muszą się pilnie zmienić". ●



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Dość bezkarności pracodawców - związki zawodowe razem przeciwko zwolnieniom!

Kilkaset osób z różnych organizacji związkowych w poniedziałek 27 czerwca pikietowało pod budynkiem Ministerstwa Sprawiedliwości, domagając się reakcji władz na bezprawne zwolnienia chronionych działaczy i działaczek związkowych.

Akcję zorganizowały wspólnie: OZZ Inicjatywa Pracownicza, WZZ Sierpień 80, OPZZ Konfederacja Pracy, NZZP mBank oraz NSZZ Solidarność w Genpact PL. Na miejscu dołączyły delegacje związków zawodowych „Jedność Pracownicza", „Agro-unia Pracownicza" oraz przewodnicząca OZZ Pielęgniarek i Położnych ze Szpitala w Czerwonej Górze.

Tak szeroka koalicja różnych organizacji związkowych powstała w reakcji na coraz częstsze przypadki zwalniania z pracy (często w trybie dyscyplinarnym) osób reprezentujących organizacje związkowe przed pracodawcą lub pełniące funkcję Społecznych Inspektorów Pracy.

W ostatnim czasie, takie bezprawne zwolnienia miały miejsce m.in.:

- w Amazonie (gdzie z pracy wyrzucono Magdę Malinowską pełniącą funkcję Społecznej Inspektorki Pracy i reprezentantki OZZ Inicjatywa Pracownicza),
- w Genpact Poland (gdzie całe prezydium komisji NSZZ Solidarność zostało zwolnione w trybie dyscyplinarnym),
- na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie (gdzie zwolniono osoby reprezentujące komisję Inicjatywy Pracowniczej),
- w mBanku (gdzie tuż po utworzeniu związku Zawodowego Pracowników mBanku pracę stracił Mariusz Ławnik),
- w Netii (gdzie zwolniono Marcina Haberę reprezentującego Związek Zawodowy Pracowników Korporacji)
- w Szkole Podstawowej nr 8 w Toruniu (gdzie dyrektor zwolnił Dorotę Olszewską-Siomę z OZZ Inicjatywa Pracownicza)
- w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (gdzie „dyscyplinarkę" otrzymała Ilona Garczyńska reprezentująca komisję Związkowej Alternatywy),
- w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Czerwonej Górze (gdzie w trybie dyscyplinarnym zwolniono przewodniczącą Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, Grażynę Majchrzak)
- w łódzkim MPO (gdzie wypowiedzenie otrzymał Łukasz Słowieński z WZZ Sierpień 80).

Zgromadzeni pod Ministerstwem Sprawiedliwości domagali się reakcji Prokuratora Generalnego i Ministra Sprawiedliwości na bezprawne działania pracodawców. Wśród przemawiających nie zabrakło osób, które w ostatnim czasie straciły pracę na skutek represji ze strony pracodawców. Głos zabrali m.in.: Magda Malinowska z Amazona, Marcin Ławnik z mBanku, Grażyna Majchrzak ze Szpitala w Czerwonej Górze, Karol Dwornik z Genpact PL, Łukasz Słowieński z łódzkiego MPO, a także przedstawicielka komisji działającej na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie.

Pod budynkiem wybrzmiały hasła takie jak: „Wszystkich nas nie zwolnicie!", „Żadnych zwolnień!", „Ziobro, gdzie jest sprawiedliwość?", „Nie zaciskaj pasa - zaciśnij pięść!".

Na akcji stawiły się delegacje komisji IP z całego kraju - m.in.: KMZ w Grupie l'Oreal, KZ w Avon Distribution, KMZ Amazon, KMZ Danfoss Poland, KZ Energa Serwis Ostrołęka, KZ Lafarge, KZ Uniwersytet Warszawski, KZ Jeremias, KMZ Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych, komisje działające w warszawskich instytucjach kultury, a także reprezentacje kół młodzieżowych i komisji środowiskowych.

Demonstracja była kolejnym z serii działań, jakie nasz związek prowadzi, aby zwiększyć ochronę przysługującą tym działaczom i działaczkom związkowym, którzy i które pełnią funkcję SIPowców lub reprezentują związek zawodowy przed pracodawcą. W kwietniu br. reprezentacja naszego związku wzięła udział w posiedzeniu Komisji Rodziny i Polityki Społecznej Sejmu RP, na którym omawiany był projekt zmian prawnych mających ukrócić proceder nielegalnych zwolnień działaczy i działaczek związkowych. ●







WSPÓLNE STANOWISKO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH WS. NIELEGALNYCH ZWOLNIEŃ CHRONIONYCH DZIAŁACZY I DZIAŁACZEK ZWIĄZKOWYCH

Jako przedstawiciele i przedstawicielki związków zawodowych stanowczo protestujemy przeciwko nagminnej w Polsce praktyce zwalniania chronionych działaczy i działaczek związkowych. Zwolnienia te dotykają związkowców pracujących w różnych branżach; reprezentujących zarówno duże organizacje związkowe, jak i niewielkie, lokalne komisje. Zdarzają się zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym; w małych przedsiębiorstwach i międzynarodowych korporacjach. Przypadki te stanowią pogwałcenie ustawy o związkach zawodowych, jednak ze względu na zbyt słabą ochronę ustawową i brak realnych sankcji wobec pracodawców, prawo to regularnie jest łamane.

Pracodawcy decydują się na nielegalne zwolnienia, bo wiedzą, że bardzo skutecznie utrudniają one działalność związków na terenie zakładu pracy. Sprawy sądowe o przywrócenie do pracy ciągną się latami, pochłaniając czas i środki finansowe zakładowych Komisji. Zwolnieni związkowcy - liderzy prowadzonych z pracodawcą sporów, osoby artykułujące postulaty pracowników, zgłaszające nieprawidłowości, blokujące niekorzystne dla załogi zmiany w zasadach wynagradzania i organizacji pracy - mają utrudniony lub uniemożliwiony dostęp do zakładu pracy i nie mogą angażować się w bieżące działania. Pozostali członkowie związków są zastraszani. Represje, które spadają na działaczy związkowych odstraszają też innych pracowników i pracownice i zniechęcają do dołączania do związków zawodowych. Pracodawcy łamią prawo, bo czują się bezkarni. Jedyna sankcja, jaka może ich spotkać za niezgodne z prawem zwolnienie działacza związkowego to konieczność zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, co dla wielu pracodawców jest to niezauważalnym wydatkiem. Przy tak niskiej sankcji, nic nie powstrzymuje ich od sparaliżowania działalności zakładowych związków zawodowych.

Taki stan rzeczy sprawia, że zagwarantowane konstytucyjnie prawo do tworzenia związków zawodowych staje się puste. Bezprawne zwolnienie objętych ochroną związkowców sprawiają, że załoga traci de facto realną możliwość zbiorowego działania i wpływania na stosunki pracy. To zaś przekłada się na niski poziom uzwiązkowienia w Polsce (wg CBOS zaledwie w co trzecim zakładzie działa organizacja związkowa), a pośrednio także na niewielką liczbę zawartych układów zbiorowych pracy, niskie płace i długi czas pracy. Brak realnej ochrony związkowej wpływa więc negatywnie na całokształt stosunków pracy w Polsce.

Dlatego domagamy się realnej ochrony związkowców i związkowczyń przed represjami ze strony pracodawcy. Wzywamy przedstawicieli i przedstawicielki wszystkich ugrupowań politycznych, a także rządu do podjęcia działań na rzecz wprowadzenia takich zmian prawnych i administracyjnych, które zapewnią tę ochronę, a tym samym umożliwią związkom zawodowym normalne funkcjonowanie.

Domagamy się również, by wszystkie projekty dotyczące działalności związków zawodowych były przygotowywane w sposób transparentny i na każdym etapie konsultowane z przedstawicielami i przedstawicielkami związków. Nie zgadzamy się, by istotne dla naszej działalności rozwiązania legislacyjne były tworzone bez naszego udziału.

Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80
Niezależny Związek Zawodowy Pracowników mBank S.A.
NSZZ „Solidarność" w Genpact PL
OPZZ „Konfederacja Pracy"
OZZ Inicjatywa Pracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Inicjatywa Pracownicza w LafargeHolcim

Od października 2021 r. Inicjatywa Pracownicza działa w polskim oddziale korporacji LafargeHolcim – największego producenta rozwiązań budowlanych na świecie. Przez ostatnie 10 miesięcy, kolegom z nowej komisji udało się wywalczyć istotne podwyżki wynagrodzeń oraz stać się najliczniejszym związkiem w firmie.



Lafarge to francuska korporacja produkująca cement, beton i kruszywa. Polski oddział firmy powstał w 1995 r., a od 2015 r. działa jako LafargeHolcim. W jego skład wchodzą cementownie, kopalnie, przeładownie kruszyw oraz wytwórnie betonu. Łącznie jest to ok. 60 zakładów pracy, zatrudniających 1600 osób.

Komisja IP została założona przez pracowników cementowni „Kujawy" oraz kopalni kamienia wapiennego tworzących razem kompleks przemysłowy w miejscowości Bielawy (ok. 40 km od Bydgoszczy), w którym pracuje ponad 300 osób. Po kilku miesiącach nowej strukturze udało się rozszerzyć działania na drugi duży zakład pracy wchodzący w skład Lafarge – cementownię Małogoszcz (woj. świętokrzyskie).

Do tej pory, w polskim oddziale Lafarge działały dwa związki zawodowe: „Budowlani" (OPZZ) i NSZZ Solidarność. Skąd w takim razie pomysł na założenie komisji Inicjatywy Pracowniczej? Jak wskazują osoby wchodzące w skład jej prezydium:

„Powołanie nowego związku wymusiła sytuacja na rynku pracy – wzrost cen i kosztów utrzymania, za którym nie nadążały pensje. Zauważyliśmy, że ceny rosną a nasze płace stoją w miejscu. Uznaliśmy więc, że to jest moment, kiedy lepiej nie będzie i musimy coś zdziałać. Drugim powodem była wyrażana przez pracowników potrzeba podjęcia rozmów z pracodawcą i wyrażenia oczekiwań załogi. Trzecia kwestia to, że tak powiem, potrzeba „świeżej krwi" - stworzenia czegoś nowego i naszego."

W przeciągu bardzo krótkiego czasu, do komisji dołączyło tak dużo osób, że jest obecnie największym związkiem w zakładzie pracy, liczącym ponad 120 osób:

„Mamy pracowników z każdej grupy zawodowej zatrudnionej w Lafarge, i produkcyjnych i administracyjnych. Choć najwięcej jest chyba pracowników fizycznych"

Dlaczego wybór padł akurat na OZZ Inicjatywa Pracownicza? Przedstawiciele komisji argumentują to w następujący sposób:

„Zwróciliśmy uwagę na Inicjatywę Pracowniczą ze względu na przejrzystość strony internetowej i dobrą komunikację z osobami z Komisji Krajowej. Przyciągnęła nas ilość informacji, które rozjaśniały nam jak działa związek zawodowy, jak się go zakłada i w jaki sposób może on działać w miejscu pracy. Bardzo pomogły nam także szkolenia – potwierdziły nasze pierwsze dobre wrażenie".

Jeśli chodzi o efekty działań na poziomie zakładowym, kolegom z Lafarge udało się w tym roku podczas negocjacji płacowych przekonać pracodawcę do przyznania większych podwyżek niż początkowo oferowane, a także wywalczyć zwiększenie wysokości dodatku za pranie odzieży roboczej.

Natomiast w przyszłości związkowcy z Lafarge chcą skupić się na wynegocjowaniu jakiejś formy dodatkowej gratyfikacji dla osób z najdłuższym stażem pracy:

„Chcielibyśmy zacząć rozmowy z pracodawcą na temat nagród jubileuszowych lub dodatku stażowego. Dlaczego? Ponieważ nowi pracownicy są przyjmowani do pracy w momencie, gdy średnia płaca idzie do góry – mają więc na starcie wyższą podstawę niż te osoby, które zatrudniły się 15 czy 20 lat temu. Tym, którzy mają większy staż pracy, należy się więc dodatkowa gratyfikacja – choćby za doświadczenie, które zdobyli przez te wszystkie lata".

Drugim priorytetem komisji w Lafarge jest dalsze zwiększenie liczby członków:

„Zaczynamy na poważnie działać na drugiej cementowni, w Małogoszczy. Chcemy kolegów tam zatrudnionych wdrożyć w nasze działania i wciągnąć do zarządu. W ten sposób mamy nadzieję, że uda nam się pokazać, że związek zawodowy to konkretne, zauważalne dla pracowników zmiany warunków pracy".

Działaniom tym przyświeca założenie, że związek zawodowy powinien traktować wszystkich pracowników równo – jak mówią przedstawiciele prezydium komisji: Nie chodzi o to, żeby „stawiać prezydium na piedestale", ale żeby włączać w działania związku jak najwięcej ludzi". ●

FELIETON

Zrujnowana Łódź oczami kuriera rowerowego

Leszek Balcerowicz wspominał o znakomitej kondycji Łodzi. „Chciałbym pogratulować twórcom sukcesu Łodzi, udanej transformacji miasta po 89 roku". Gdzie ta udana transformacja?

Wsiadając na rower, nie myślisz o niczym. W głowie masz często tylko punkt docelowy, odruchem bezwarunkowym pedałujesz, omijasz przeszkody na jezdni… No właśnie, zmysł wzroku. Oprócz jednak obserwacji tego, co dzieje się na drodze kurier może również spoglądać szerzej na ulice miasta. Na budynki, na jego mieszkańców, na warunki mieszkaniowe, w jakich żyją. Prócz ładnie wyglądających, odpicowanych kamieniczek w centrum, jest masa starych, niewyremontowanych, rozwalających się budynków na terenie całego miasta, które to należą do jego władz. I owe władze niewiele robią, by w cywilizowanych warunkach utrzymać owe nieruchomości.

Dziś oglądamy wojnę na Ukrainie, widzimy zdjęcia walących się całych miast pod deszczem rosyjskich rakiet. Jednak podobne widoki zniszczeń możemy uświadczyć na Bałutach, na Chojnym i Starym Polesiu. Choć żadna wojna tutaj się nie rozgrywa. Może jedynie ta rynkowa. Łódź jest bowiem od czasów przemian ustrojowych „bombardowana" przez wolny rynek. Najbardziej ucierpieli na tym oczywiście mieszkańcy. Możliwe, że niektóre kamienice z byłego łódzkiego getta na Bałutach jeszcze „świecą" niezalepionymi dziurami po pociskach z II wojny światowej.

Leszek Balcerowicz wspominał o znakomitej kondycji Łodzi. „Chciałbym pogratulować twórcom sukcesu Łodzi, udanej transformacji miasta po 89 roku". Gdzie ta udana transformacja? Jestem osobą, sporo podróżująca po Polsce. Zwiedziłem większość aglomeracji. Z mojego doświadczenia mogę powiedzieć, że Łódź jest chyba najbardziej rozwarstwionym społecznie miastem. Przynajmniej wśród tych większych. Różnice w samym standardzie życia są więcej niż namacalne. Naprawdę, nie potrzeba daleko szukać. Nawet w ścisłym centrum miasta, tuż obok połyskującej stalą i szkłem stacji Łódź Fabryczna można znaleźć „lepianki", w których nie ma dostępu do kanalizacji. Nie wspominając o centralnym ogrzewaniu.

Nie każdy jest w stanie zapewnić sobie dostatni byt, nie wszystko da radę przewidzieć. Nie każdy ma na tyle mocną psychikę i wyrobiony instynkt samozachowawczy na wolnym rynku, aby zagwarantować sobie dobrostan rodem z polskich oper mydlanych emitowanych wieczorem w mainstreamowej telewizji. Dobitnie o tym przekonaliśmy się, gdy uderzały w nas kolejne fale pandemii koronawirusa. Ludzie z dnia na dzień tracili środki na utrzymanie.

Ja rozpoczynałem pracę kuriera w najgorszym możliwym okresie do jazdy rowerem w naszej strefie klimatycznej – czyli w zimę. Po tym jak zrzuciłem przysłowiowe pierwsze koty za płoty, zacząłem obserwować. Czasem nieświadomie rejestrując pewne zmiany. Ulicą, którą najczęściej przejeżdżam, jest oczywiście ikoniczna Piotrkowska. Codziennie odwiedzam te same lokale, tych samych ludzi witam skinieniem ręki czy głowy, odbierając zamówienie z restauracji. Co jest Twoim następnym celem? Dom klienta. Najczęstszymi klientami aplikacji w rodzaju Glovo, Pyszne czy Wolt jest klasa średnia, którą stać na wynajem lub kupno mieszkania w apartamentowcu. Raczej są wyrozumiali dla takiego kuriera jak ja. Choć zdarza się, że wypominają wszelkie opóźnienia i niedogodności, nie biorąc zupełnie pod uwagę sytuacji losowych przytrafiających się po drodze.

Dojazd do takich posesji jest łatwy, prosty i wygodny, można tam dotrzeć nowiutkimi drogami, chodnikami, ścieżkami rowerowymi. Gorzej, jak ktoś mieszka w co bardziej zarośniętych rewirach Bałut, Starego Polesia, Chojnego… A co ja będę wymieniał. To się tyczy praktycznie każdej łódzkiej dzielnicy poza centrum. Drogi są stare, podziurawione, zlepione z pamiętające przemysłową świetność miasta kamulców i kocich łbów.

Najbardziej ciekawią kuriera mieszkania świeżo po remoncie, ale ulokowane w obskurnych kamienicach. Po otwarciu drzwi czuć zamożność. Zastanawia wtedy dostawcę, co taką osobę skłoniło do remontu. Zwłaszcza że reszta kamienicy się praktycznie wali. Ktoś się dorobił, czy wziął kredyt do spłacania przez większą część życia? Choć zaskakują i smucą jednocześnie też widoki, kiedy dostarcza się zamówienie z McDonald's opiewające na ponad 100 złotych, do domu, w którym raczej piszczy bieda.

Gdy po pracy sobie leżysz w wygodnym łóżku, przeglądając internet na telefonie, widzisz na Facebooku kolejny post fanpage'a „Łódź". Wszystko piękne, zadbane, połyskujące. Turyści w Łodzi szaleją nie gorzej jak na warszawskim Krakowskim Przedmieściu. Szkoda, że ten obraz mocno odbiega od codzienności, z jaką mierzą się statystyczni mieszkańcy Łodzi. W tym i ja. ●

ZJAZD I PO ZJEŹDZIE

Sprawozdanie z Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek

W sobotę i niedzielę 12 i 13 marca bieżącego roku odbył się XII Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza. Wzięło w nim udział 150 osób, w tym 89 delegatów i delegatek reprezentujących 47 komisji IP. W czasie zjazdu wybrano członkinie i członków Komisji Krajowej, Krajowej Komisji Rewizyjnej i Krajowej Komisji Pojednawczej, a także podjęto szereg ważnych uchwał oraz dyskutowano o najważniejszych wyzwaniach, z jakimi mierzy się ruch związkowy.

Zjazd rozpoczął się od prezentacji sprawozdań ustępującej Komisji Krajowej. Od zjazdu w 2019 roku naszemu Związkowi przybyło ok. 2000 nowych członków i członkiń, a także 40 nowych organizacji podstawowych, w tym również – co jest godną odnotowania nowością – młodzieżowych. Komisje Inicjatywy coraz częściej powstają w branżach uznawanych za nieprzyjazne działalności związkowej, np. w logistyce i przemyśle. Dzięki formule komisji środowiskowej coraz częściej powstają też organizacje w tych sektorach, w których trudno o stworzenie formalnych struktur związkowych, czego przykładem mogą być: Komisja Środowiskowa Ochroniarzy i Portierek oraz Komisja Środowiskowa Pracowników i Pracownic Domowych.

Ustępująca Komisja Krajowa aktywnie podtrzymywała współpracę z organizacjami międzynarodowymi, organizowała liczne szkolenia, regularnie publikowała biuletyn i przygotowała szereg specjalistycznych publikacji. W ciągu ostatnich lat rozwinęła się również działalność grupy prawnej, a jej skład się powiększył. Ze sprawozdania finansowego wynika, że sytuacja Związku jest stabilna.

Komisja Rewizyjna pozytywnie oceniła działania ustępującej Komisji Krajowej, a Delegatki i Delegaci udzielili jej absolutorium.

W dalszej części zjazdu podjęto ważne dla funkcjonowania związku uchwały. Przyjęto zapis pozwalający na składanie deklaracji członkowskich w formie elektronicznej oraz na przeprowadzenie zajazdów i zebrań w trybie online i obiegiem. Okres pandemii pokazał, że takie rozwiązania mogą być dużym ułatwieniem w bieżących pracach poszczególnych komisji.

Drugą ważną decyzją podjętą przez Delegatów i Delegatki było powołanie Krajowej Komisji Pojednawczej, stojącej „na straży zasad związkowej solidarności, wzajemnego poszanowania i koleżeńskiej pomocy, [która] przeciwdziała występowaniu niepożądanych konfliktów i przemocy wewnątrz Związku" i dążącej „do przywracania bezpiecznych warunków funkcjonowania dla wszystkich członkiń i członków oraz skuteczności działań Związku". Głosowaniu nad tą uchwałą towarzyszyła szersza dyskusja dotycząca kompetencji przyznanych temu organowi. W przyjętej ostatecznie wersji zrezygnowano z narzędzi dyscyplinarnych, ale głosy w tej kwestii były bardzo podzielone. Kwestia bezpieczeństwa wszystkich członków i członkiń związku i przeciwdziałania przemocowym zachowaniom wewnątrz związkowych struktur jest bardzo istotna, dlatego bez wątpienia dyskusja nad formą działania KKP będzie się jeszcze toczyć, podobnie jak prace nad jej udoskonaleniem.



Dyskusji poddano też projekt poszerzenia składu i wydłużenia kadencji Komisji Krajowej do czterech lat, ale został on odrzucony.

Istotną częścią pierwszego dnia obrad był wybór nowych członkiń i członków do Komisji Krajowej, Krajowej Komisji Rewizyjnej i Krajowej Komisji Pojednawczej. Zdecydowano się na powiększenie składu KK oraz stworzenie nowych funkcji, istotnych z perspektywy rozwoju związku. W tajnym głosowaniu wybrane zostały następujące osoby:

1. Jarosław Urbański – sekretarz
2. Agnieszka Mróz – skarbniczka
3. Łukasz Jaskuła – koordynator ds. finansowych
4. Marta Rozmysłowicz – koordynatorka ds. związkowych
5. Piotr Krzyżaniak – koordynator ds. prawnych
6. Michał Sobol – koordynator ds. prawnych
7. Paweł Nowożycki – koordynator ds. międzynarodowych
8. Weronika Parfianowicz – koordynatorka ds. informacji
9. Jakub Grzegorczyk – koordynator ds. szkoleń
10. Piotr Kolasiński – koordynator ds. społecznych
11. Bartosz Kurzyca – koordynator ds. rozwoju związku
12. Gabriela Wilczyńska – koordynatorka ds. młodzieży
13. Weronika Dąbrowicz – koordynatorka ds. kobiet
14. Rusłana Poberezhnik – koordynatorka ds. migracji

Do Krajowej Komisji Rewizyjnej wybrani zostali:

1. Dominik Chrabski
2. Ignacy Jóźwiak
3. Krzysztof Jackowski

W skład Krajowej Komisji Pojednawczej weszły:

1. Beata Kowalska
2. Teresa Święćkowska
3. Krzysztof Tkaczuk
4. Anna Potoczek
5. Iwona Kalińska
6. Artur Gęgotek
7. Hanna Trzcińska
8. Robert Resigova-Kielawski
9. Dorota Olszewska-Sioma
10. Dorota Grobelna
11. Małgorzata Rozmysłowicz

W drugiej części dnia dyskutowano konieczność podwyższenia składek członkowskich, dzięki którym Związek może sprawnie działać i zapewniać odpowiednie wsparcie wszystkim członkom i członkiniom, a także planować działania na przyszłość. Przegłosowano projekt uchwały zakładający podwyżkę składek członkowskich do 6, 7, lub 8 złotych – w zależności od decyzji komisji. Zakłada się, że komisje w zakładach i branżach lepiej zarabiających przekazywać będą wyższą składkę na rzecz Komisji Krajowej. Przypominano także, że to tylko część składki, a komisje winny zbierać większe kwoty i tworzyć własną niezależność finansową. Sugerowana wielkość łączna składki to 16 zł.

Podjęto także decyzję o ustaleniu, wspólnych dla wszystkich podstawowych jednostek organizacyjnych Związku, reguły ustalania daty uzyskania członkostwa.

Po intensywnych obradach delegatki i delegaci udali się na część nieformalną i integracyjną do klubokawiarni Młodsza Siostra.

Drugi dzień upłynął pod znakiem dyskusji dotyczących bieżącej sytuacji na świecie i zmagań prowadzonych w poszczególnych zakładach pracy. Dzięki obecności gości z zaprzyjaźnionych związków zawodowych z Francji (Union Syndicale Solidaires), Włoch (Si Cobas Lavoratori Autorganizzati oraz Adl Cobas), Szwecji (SAC Syndikalisterna) i Hiszpanii (CGT Confederación) mogliśmy porozmawiać o ich doświadczeniach w walce o prawa pracowników migranckich. Na temat sytuacji pracownic z Ukrainy w Polsce i tego, jak może się ona zmienić w związku z wybuchem wojny oraz jak chronić ukraińskie pracownice i pracowników przed wyzyskiem mówiły Rusłana Poberezhnik i Oksana Horlenko z Komisji Środowiskowej Pracowników i Pracownic Domowych.





W drugiej części dnia rozmawialiśmy o strategiach wypracowanych przez komisje z zakładów, które weszły w spory zbiorowe z pracodawcami. Przedstawiciele i przedstawicielki Avonu, Jeremiasa, Cooper Standard, Ośrodka Brama Grodzka i Międzyzakładowej Komisji Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych dzielili się swoimi doświadczeniami z prowadzonych, bądź już zakończonych sporów. Był to też czas na dyskusję nad problemami dotkliwymi dla wielu sektorów. Delegatki Amazona opowiadały o sytuacji pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej. Reprezentatki i reprezentanci Łódzkiej Komisji Środowiskowej wskazywali na problemy młodych osób łączących studia z zatrudnieniem, w tym na umowy śmieciowe czy warunki pracy w gastronomii. Delegatka Komisji Środowiskowej Ochroniarzy i Portierek opisywała efekty outsourcingu w tej branży, szczególnie problemy z dochodzeniem należnych wynagrodzeń od nieuczciwych firm. Jej opowieść była jednak również przykładem jednego ze zwycięstw odniesionych w ostatnim czasie przez pracownice i pracowników: dzięki determinacji związkowczyń i związkowców ogromną część zaległych środków udało się odzyskać.





Opowieści o sukcesach w walce o godne warunki pracy, a także o solidarności i wzajemnym wsparciu, oraz możliwość spotkania reprezentantek i reprezentantów różnych sektorów i regionów, podzielenia się swoimi doświadczeniami i strategiami oraz nawiązania nowych kontaktów – sprawiły, że choć XII Zjazd Delegatek i Delegatów odbywał się w bardzo trudnym czasie, w cieniu wojny w Ukrainie i w okresie zmagań w wielu zakładach pracy, było to jednocześnie, jak określiła otwierając Zjazd Agnieszka Mróz, prawdziwe święto pracowniczej demokracji. ●

ZJAZD I PO ZJEŹDZIE

Śmieciowe formy zatrudnienia – diagnoza

Jak na przestrzeni ostatnich kilku lat zmieniły się realia dotyczące stabilności zatrudnienia? Czy nowelizacje przepisów prawa pracy wprowadzone przez PiS, doprowadziły do spadku umów pracy na czas określony i cywilnoprawnych? Jak obecnie wygląda sytuacja w zakresie śmieciowych form zatrudnienia?

Jarosław Urbański

Kilkanaście lat temu zaczęła się w Polsce ożywiona dyskusja na temat elastyczności rynku pracy i prekaryzacji w zatrudnieniu. Wskazywano, że coraz większy odsetek umów na czas określony, umów cywilnoprawnych, outsourcing itd. powoduje destabilizację zatrudnienia i utowarowienie pracy. Zwiększa swobodny w korzystaniu przez pracodawców z zasobów siły roboczej, bez oglądania się na konsekwencje społeczne. Tego rodzaju stan rzeczy z biegiem czasu był coraz bardziej krytykowany przez opinię publiczną i oprotestowywany przez związki zawodowe. Wskazywano, że w jego wyniku następuje radykalne pogorszenie położenia pracowników wskutek braku stabilizacji zatrudnienia i obniżki wynagrodzeń.

W artykule tym chciałbym się zastanowić nad kwestią, na ile zmiany prawne dotyczące niestabilnych form zatrudnienia, które wprowadzono w ostatnich latach za rządów PiS, wpłynęły na sytuację osób zatrudnionych? Problemowi temu poświęciłbym jeden z moich wcześniejszych artykułów z 2018 r.[1], choć wówczas trudno było jeszcze dokładnie ocenić wpływ zmian prawnych, które krótko wcześniej wprowadzano. Obecnie konsekwencje te powinny być dobrze widoczne.

Na etat i czas nieokreślony

Jednym z głównym wskaźników niestabilności zatrudnienia był rosnący odsetek umów o pracę na czas określony. Jeszcze w II połowie lat 90. wynosił ok. 5% ogółu umów. Następnie zaczął szybko rosnąć z początkiem nowego wieku, przekraczając w 2005 roku 25% i utrzymując się na tym poziomie aż do roku 2017 (patrz tabela). Nowe zasady dotyczące zawierania umów na czas określony (nowelizacja art. 25' § 1 Kodeksu pracy), które weszły w życie od lutego 2016 r. ograniczały nie tylko liczbę zawieranych umów, ale także ich łączny czas trwania do 33 miesięcy oraz wprowadziły okresy wypowiedzenia umów takie same, jak w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony.

Nie było to jednak jedyne tego typu rozwiązanie systemowe. Na przykład w połowie 2016 r. wprowsadzono także przepisy dotyczące tzw. klauzul społecznościowych, które powinny być przestrzegane przy przetargach publicznych. Od tego moment jeżeli w zamówieniu publicznym (udzielonym przez państwo czy jednostkę samorządu terytorialnego) na różnego typu usługi ochrony mienia, sprzątające czy np. roboty budowlane są zadania, które wymagają zgodnie z Kodeksem pracy zatrudnienia na umowę o pracę, to „zamawiający ma obowiązek wymagać od wykonawcy, aby przy ich realizacji zatrudnił pracowników na etat”[2] (obecnie art. 95 Prawa o zamówieniach publicznych po jego nowelizacji w 2021 r.). Oznacza to, że umowy cywilnoprawne powinny być w takim przypadku wypierane przez umowy o pracę. Trzeba jednocześnie dodać, iż zamówienia publiczne stanowią co najmniej 10% polskiego PKB[3], czyli mają one stosunkowo duże znaczenie w kształtowaniu ustroju pracy.

Jeżeli spojrzymy na poniższą tabelę, to dostrzeżemy, że faktycznie od 2016 r. do 2020 r. spadał procentowy udział umów na czas określony w stosunku do umów o pracę w ogóle (26,8% do 18,3%) oraz spadał też odsetek zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych w stosunku do zatrudnionych na podstawie umów o pracę (8,8% do 7,0%). Zmalała także liczba osób zatrudniany za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Wyżej wspomniane regulacje dotyczące art. 25' § 1 Kodeksu pracy i art. 95 Prawa o zamówieniach publicznych nie wyczerpuje działań państwa w zakresie ustabilizowania zatrudnienia i odtowarowiania pracy. W szerszy kontekście możemy tu też mówić o wprowadzeniu zdecydowanie wyższego wynagrodzenia minimalnego, podniesienia kwoty wolnej od podatku i innych zmian podatkowych, ograniczenia pracy w niedziele czy nawet uruchomieniu programu 500 plus. Wszystko to zmniejszyło presję ekonomiczną na pracę tak, iż pracownicy i pracownice nie musieli bezwarunkowo akceptować warunków zatrudnienia narzucanych przez pracodawców.

Rodzaje umów i zatrudnienia
(na podstawie danych GUS-BAEL, GUS „Rocznik Statystyczny Pracy” i Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej)

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Umowy o pracę na czas nieokreślony [w tys. osób]	9 500	9 694	10 003	10 465	10 713
Umowy o pracę na czas określony [w tys. osób]	3 474	3 474	3 054	2 725	2 398
Procentowy udział umów na czas określony w stosunku do umów o pracę w ogóle [w %]	26,8	26,4	23,4	20,7	18,3
Samozatrudnienie [w tys. osób]	2 262	2 234	2 315	2 254	2 434
Zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych [w tys. osób]	1 145	1 108	1 105	1 055	912
Zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych w stosunku do zatrudnionych na postawie umów o pracę [w %]	8,8	8,4	8,5	8,0	7,0
Zatrudnienie przez agencje pracy [w tys. osób]	1 071	1 165	965	921	867
w tym przez agencje pracy tymczasowej [w tys. osób]	796	864	776	712	661

Nie tak oczywiste

Czy w takim układzie możemy powiedzieć, iż PiS-owi zawdzięczamy poprawę sytuacji w tym zakresie? W jakimś stopniu tak. Trzeba jednak dodać kilka zastrzeżeń:

1. Węgierski ekonomista Karl Polanyi twierdził, że nadmierne utowarowienie pracy prowadzi do koniecznej reakcji systemu w przeciwnym kierunku. Destabilizacja, uelastycznienie, prekaryzacja – obojętnie jak to nie nazwiemy – rynku pracy prowadzi bowiem do naruszenia ogólnym norm współżycia społecznego i prawa do godnego życia, które domaga się respektowania. Siły rynkowe muszą zostać w takim układzie ograniczone i to bez względu – zaznacza Karl Polanyi – na skuteczność protestów społecznych. Jednak w konkretnym polskim kontekście protesty te miały miejsce. Mam na myśli np. mobilizację wszystkich związków zawodowych w 2013 r. czy protesty dotyczące „umów śmieciowych” i prekaryzacji w latach następnych. Konflikt społeczny narastał w różnych sferach. W jakiejś mierze otworzyły to drogę do władzy prawicy w Polsce, która złożyła odpowiednie obietnice wyborcze i je – ku zaskoczeniu niektórych – przynajmniej częściowo wypełniła. Inaczej mówiąc, dzisiejsze korzystne z perspektywy zatrudnionych zmiany w stosunkach pracy są nie tyle zasługą partii Jarosława Kaczyńskiego, ale efektem pewnych wymogów strukturalnych (o których pisze Polanyi) i nacisków społecznych oraz poprawy ogólnej sytuacji ekonomicznej, np. spadku bezrobocia (do najniższego poziomu od czasu transformacji) głównie w wyniku masowej emigracji, czynnika demograficznego i poprawy globalnej koniuntury gospodarczej.

2. Moim zdaniem ogólnie trudno dokładnie określić, na ile decydujące w spadku w latach 2016-2020 odsetka umów na czas określony czy umów cywilno-prawnych były zmiany prawne, a na ile poprawa sytuacji ekonomicznej oraz fakt, że pracownicy i pracownice nie musieli akceptować gorszych warunków pracy. Mogli też żądać wyższych wynagrodzeń, które i tak pracodawcy w wielu przypadkach musieli podnosić w związku z relatywnym niskim bezrobociem i przynajmniej okresowym brakiem rąk do pracy w niektórych sektorach.

3. Wreszcie musimy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Według raportu Narodowego Banku Polskiego w 2016 roku pracownicy imigranci (głównie pochodzenia ukraińskiego) stanowili ok. 4% całkowitego zatrudnienia[4]. Ich liczba od tego momentu ciągle rosła i należy się spodziewać, iż obecnie jest to zdecydowanie ponad 8% (przed 24.02.2022). Jednocześnie nie są oni ujmowani przez szereg statystyk. Na przykład dane GUS dotyczące aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) nie ujmują zatrudnienia większości obcokrajowców w Polsce z tego prostego powodu metodologicznego, że z reguły przebywali oni (jednorazowo) na terenie naszego kraju krócej niż rok. Jednocześnie doświadczają najbardziej sprekaryzowanego i niestabilnego zatrudnienia oraz są najgorzej opłacani. Gdyby przybyłych do Polski od 2016 r. dodatkowych setki tysięcy imigrantów ująć w statystykach, sukces w ograniczeniu „śmieciowego” zatrudnienia mógłby się okazać nie tak jednoznaczny. ●

1. Jarosław Urbański, „Umowy na czas określony a utowarowienie pracy”, w: „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy: umowy terminowe” pod red. Anny Musiała, Poznań 2018.
2. Tomasz Schimanek, „Nowe prawo zamówień publicznych. Prawo może i powinno być lepsze!”, ngo.pl z dn. 9.08.2018, https://publicystyka.ngo.pl/nowe-prawo-zamowien-publicznych-prawo-moze-i-powinno-byc-lepsze (dostęp 13.06.2022).
3. „Najważniejsze reguły zamówień publicznych”, www.biznes.gov.pl z dn. 30.06.2021, https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00223 (dostęp 13.05.2022).
4. Sylwia Roszkowska, Katarzyna Saczuk, Małgorzata Skibińska, Paweł Strzelecki, Robert Wyszyński „Kwartalny raport o rynku pracy w I kw. 2017 r.", Narodowy Bank Polski, Warszawa 2017; https://www.nbp.pl/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy_2017_1kw.pdf (dostęp 12.05.2022).

ZJAZD I PO ZJEŹDZIE

Agencja pracy tymczasowej i „śmieciowe" formy zatrudnienia

Dyskusja podczas XIV. Zjazdu Inicjatywy Pracowniczej

Na Krajowym Zjeździe odbyła się dyskusja nt. agencji pracy tymczasowej, „umów śmieciowych" i outsourcingu. Wzięły w niej udział osoby z Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych zrzeszającej osoby pochodzenia ukraińskiego, Komisji Portierek i Pracowników Ochrony, Komisji Międzyzakładowej Amazon oraz Łódzkiej Komisji Środowiskowej.

Prowadzenie i opracowanie: Agnieszka Mróz, Jarosław Urbański

Pracownice domowe

Rusłana Poberezhnik i Oksana Horlenko z Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych mówiły o warunkach pracy w tym specyficznym zawodzie. Ich komisja zrzesza wszystkich wykonujących odpłatną pracę domową: opiekujących się dziećmi, osobami starszymi czy chorymi oraz sprzątających. Osoby są zatrudniane albo bezpośrednio przez pracodawcę, albo za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Po pierwsze, problemem jest brak **pisemnego unormowania stosunku pracy**. Umowy pisemne często nie są zawierane. Nieformalny tryb oznacza długie godziny pracy (24-godzinne dyżury), brak urlopów, wolnych niedziel czy nawet przerw w ciągu dnia; wypłaty poniżej minimalnego wynagrodzenia; wykorzystywanie do prac, które nie były przedmiotem umowy; brak prawa do opieki medycznej itd. Wiele zatrudnionych osób obawia się, iż w przypadku sprzeciwu mogą zostać deportowane. Innym bowiem poważnym problemem jest **legalizacja pobytu**.

Po drugie – istnieje w tym kontekście szerszy problem: wiele osób chorych czy starszych nie ma dość pieniędzy na wynajęcie opiekunki. Dlatego – tłumaczyły Rusłana i Oksana – członkinie komisji **postulują, aby władze wprowadziły odpowiedni program wsparcia dla tych grup, zwłaszcza dla stanowiących coraz większy odsetek społeczeństwa polskiego seniorów i seniorek**. Zwróciły też uwagę, że obecnie wprowadzane są podwójne standardy dla osób z Ukrainy, które wyemigrowały z kraju „przed" i „po" wybuchu wojny (24.02.2022 r.). Może to w przyszłości być problematyczne.

Jeżeli chodzi o aktywność tej od pół roku istniejącej Komisji, to przede wszystkim jest to informowanie o istnieniu związku, regularne spotkania integracyjne, ale także pierwsze interwencje w przypadku osób poszkodowanych przez agencje pracy tymczasowej. Podkreślono, że ważne dla członkiń Komisji jest wsparcie psychologiczne i prawne ze strony całego związku.

Ochroniarze i portierki

Monika Jankowska z Komisji Portierek i Pracowników Ochrony mówiła o działaniach podejmowanych w sprawie osób zatrudniany w tej branży. Do największych mankamentów należą przede wszystkim zaległości w wypłacie wynagrodzeń, nieodprowadzanie składek emerytalnych i zdrowotnych (albo tylko częściowo), bardzo długa praca (po np. 240 godz. w miesiącu) i niskie wynagrodzenia na poziomie minimalnego. Jak twierdziła Monika, osoby zatrudniające się do pracy przy ochronie obiektów i mienia często nie czytają dokładnie umów. Wychodzi potem, że realnie były zatrudniane na ¾ etatu, a nie na całym. Umowy cywilnoprawne przewidują także horrendalne kary (np. równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia) za szereg wykroczeń, takich jak spóźnienie czy niepełne umundurowanie.

Komisja przede wszystkim zajęła się odzyskiwaniem wynagrodzeń, co było i jest dla wielu pracowników i pracownic tego sektora sprawą kluczową. Na stronach internetowych agencji ochroniarskich jest możliwość wymiany opinii nt. firm. Forum te wykorzystuje też Komisja, tą drogą zdobywając kontakty. Obecnie obok spraw prowadzonych w Warszawie i Poznaniu (portierki) pojawiła się też duża grupa poszkodowanych w Gdańsku. W przypadku Warszawy związek odzyskał już ponad 400 tys. zaległych pensji (pracodawcy zalegali od grudnia 2019 r.). Jednocześnie Monika zwróciła uwagę, jak proste naleganie na wydanie „paska od wypłaty" z precyzyjnym rozliczaniem, staje się narzędziem walki z firmami. W jednym z przypadków wydruk przekazano zleceniodawcy, który przekonał się, że firma ochroniarska nie wypełnia wymogów zlecenia. Postawiono ultimatum: albo płacą pracownikom „jak się należy", albo kontrakt zostanie zerwany.

Podczas dyskusji przypomniano też przypadek portierek i portierów poszkodowanych w Poznaniu, których zaległości sięgają ponad 235 tys. złotych (od jesieni 2018 r.). Tutaj istotną rolę odegrała Komisja Międzyzakładowa IP przy Teatrze Ósmego Dnia, która „zaopiekowała się" poszkodowanymi portierkami zatrudnionymi w budynku, gdzie mieści się siedziba teatru. Od tego rozpoczęła się sprawa „poznańskich portierek". Pojawił się zatem apel, aby komisje kultury naszego związku także zainteresowały się osobami zatrudnionymi „około" ich placówek na outsourcingu: portierkami, ochroniarzami, sprzątaczkami itp.



Monika Jankowska zwracała uwagę na fakt, że PIP jest bezradna i często nie zajmuje się osobami zatrudnionymi na umowy cywilnoprawne. Do związku jednocześnie zgłasza się coraz więcej poszkodowanych. **Postulatem Komisji jest delegalizacja (utrata koncesji) dla firm, które uporczywie oszukują i okradają pracowników**: „Jedni odchodzą bez części wypłat, przychodzą nowi i są oszukiwani". Jednocześnie pojawił się głos z sali, że osoby szefujące agencjom ochrony są związane jednocześnie z policją i prokuraturą: to często byłe kierownictwo różnych służb w ramach resortów siłowych, które posiada swoje wpływy. Tymczasem to ministerstwo spraw wewnętrznych na podstawie opinii policji wydaje tym firmom koncesje. Stąd pojawiają się systemowe bariery w wykluczeniu nieuczciwych firm z rynku.

Pracownicy magazynowi

Irena Tomkowiak jest Społeczną Inspektorką Pracy i członkinią Komisji Międzyzakładowej w Amazon, gdzie sezonowo pracuje tysiące zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. W dużej części pochodzą z Ukrainy i innych krajów zza wschodniej granicy. [Jak podaje korporacja, w 10 magazynach Amazon na terenie Polski pracuje 53 tys. osób, z tego 25 tys. na stałych miejscach pracy i 28 tys. „pośrednich miejsc pracy w firmach współpracujących z Amazon"]. Poza pracownikami na umowach o pracę tymczasową, w magazynach też pracują sprzątacze, obsługujący kantyny czy ochroniarze, którzy nie mają umów o pracę. Pozbawieni są z tego powodu szeregu świadczeń socjalnych. Oprócz np. braku możliwości korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych muszą płacić także więcej za obiady (10 zł pracownicy firm zewnętrznych a 1 zł stali). Ten niestabilny tryb pracy pozbawia ich też szeregu innych ważnych praw wynikających z norm ustawowych, takich jak prawo do odpoczynku. Ze względu na wysoką rotację, Komisja w Amazon w swoich bieżących działaniach opiera się głównie na pracownikach stałych, choć stara się uwzględniać potrzeby i interesy pracowników tymczasowych. Ostatnią ulotkę związkową wydano w dwóch językach (po polsku i ukraińsku); osoby zatrudnione przez agencje włączane są w różnego typu akcje petycyjne. Komisja zwróciła się także do zarządu firmy z wnioskiem o objęcie tańszymi obiadami także ukraińskich pracowników firm zewnętrznych (w związku z wybuchem wojny na Ukrainie) itd.

W kwestii postulatów w Amazon pracownicy rozważają różne warianty: (1) **całkowity zakaz funkcjonowania agencji pracy tymczasowej**; (2) ograniczenia ich funkcjonowania poprzez określenie odsetka osób, jaki może być zatrudniony przez agencje pracy tymczasowej na terenie danego pracodawcy użytkownika; (3) wreszcie Irena Tomkowiak stwierdziła, że osoby zatrudniane sezonowo powinny być zatrudnione na umowę bezpośrednio z Amazon np. na 3 miesiące, wówczas nie straciłyby szeregu ważnych praw pracowniczych o charakterze indywidualnym i zbiorowym.

Młodzież w gastronomii

W imieniu Łódzkiej Komisji Środowiskowe (ŁKŚ) występowali Weronika Dąbrowicz i Tomasz Muras. Podkreślano, że w jej łonie działa dość zróżnicowane – także pod kątem wiekowym – grono osób. Niemniej jednak biorąc pod uwagę, że duża część to osoby uczące się i studiujące (jednocześnie pracujące), wystąpienie Weroniki Dąbrowicz skupiło się na kwestiach funkcjonowania młodych na dzisiejszym rynku pracy. Przede wszystkim zwróciła uwagę na wykorzystywanie ich braku doświadczenia i znajomości prawa pracy. Wiele osób studiujących i uczących musi jednocześnie pracować, aby się utrzymać. [Dziś w Polsce więcej godzin w tygodniu studenci spędzają w pracy niż na zajęciach uczelnianych]. Dlatego osoby związane z ŁKŚ i innymi młodzieżowymi kołami i komisjami środowiskowymi podkreślają (i podejmują w tym kierunku działania), że ważna jest **walka o niskie ceny** w akademikach, niskie ceny w studenckich stołówkach, wyższe stypendia itd. „Pomoc socjalna – mówiła Weronika – mogłaby doprowadzić, aby studiująca młodzież nie musiała się aż tak zapracowywać, o co walczymy". Tomasz Muras zwrócił uwagę, że kadra profesorska nie zawsze jest wyrozumiała dla osób studiujących w trybie stacjonarnym i jednocześnie pracujących. Wychodzą z założenia, że powinny poświęcić się całkowicie studiom, a nie pracować. Innym problem podnoszonym przez środowiska młodzieżowe są darmowe staże i praktyki. „Najgorszy moment to kiedy trzeba studiować, odbębnić praktyki i jeszcze pracować, żeby się utrzymać". **Postulują, aby praktyki i staże były płatne**. ŁKŚ stawia sobie też za cel, aby młodzież zdobyła odpowiednie doświadczenia i mogła się w przyszłym zakładzie pracy uzwiązkowić.

Tomasz Muras swoje wystąpienie poświęcił sytuacji w branży gastronomicznej, gdzie wysoki odsetek stanowią osoby młode. Bardzo duża rotacja powoduje, że trudno zakładać tu związki zawodowe. Sami pracownicy i pracownice traktują te zajęcia jako tymczasowe. Pojawiły się nawet głosy z sali, że tymczasowość zatrudnienia w gastronomii jest postrzegana jako pewna korzyść. W razie przemęczenia i zmiany sytuacji życiowej można pracę po prostu porzucić z dnia na dzień. Z taką interpretacją nie zgodził się Michał Mazurek z Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej, który wcześniej był związany z Komisją Pracujących w Gastronomii, już niefunkcjonującą. Uważał on – po pierwsze – że zakładanie komisji związkowych w branży jest możliwe, choć trudne i wymaga zaangażowania międzyzakładowego. Trzeba jednoczyć równolegle pracujących z kilku barów, restauracji itd. Podkreślił, że kiedy doszło do uzwiązkowienia w zakładzie, w którym wcześniej pracował, to udało się wywalczyć stałe umowy na pracę, urlopy, podwyżki, 200% płatne nadgodziny i przestrzeganie 8-godzinnego trybu pracy. Utrzymywał, że prekaryzacja nie jest wynikiem trudnych warunków pracy w gastronomii, ale odwrotnie: trudne warunki pracy są wynikiem prekaryzacji. Podkreślił, że pikiety i protesty są groźne dla wielu placówek funkcjonujących w gastronomii, które są podatne na naciski pracowników. ●

ZJAZD I PO ZJEŹDZIE

W kierunku likwidacji czy ograniczenia agencji pracy tymczasowej?

W maju br. odbyła się dyskusja w gronie kilku osób związanych z Inicjatywą Pracowniczą, które starały się odpowiedzieć na pytanie „Co dalej z tymczasowymi agencjami pracy?". Ma ona znaczenie szczególnie w kontekście postulatów, jakie padały w tej kwestii na XIV Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek IP.

Między ograniczeniem i likwidacją

Według niektórych opinii, dotychczasowa strategia organizacji pracowników tymczasowych w Amazonie, pomimo podejmowanych prób, nie przyniosła spodziewanych rezultatów. Zwłaszcza problematyczne z praktycznego punktu widzenia okazało się wchodzenie w, równoległy do toczonego w samym Amazonie, spór zbiorowy z agencjami pracy, czy organizowanie pod ich siedzibami protestów. Nie wzmocniło to prowadzonego przez IP sporu w samym Amazonie.

Problemem jest też odpowiednie sformułowanie żądań dotyczących agencji funkcjonujących na terenie danego zakładu pracy, w którym załoga weszła w spór z pracodawcą. Stawiane przez organizacje zakładowe żądania są często nieodpowiednio sformułowane. Nie da się np. monitorować ich wykonania. Może wyjściem z sytuacji byłoby przede wszystkim stawiać te postulaty w formie procentowego ograniczenia – np. że na dany moment zatrudnienie agencyjnych nie może przekraczać 10% załogi. W różnych krajach ta opcja ograniczeń dla agencji pracy tymczasowej jest dyskutowana.

Na poziomie strategicznym, wiele działaczy i działaczek IP zdaje się opowiadać za zakazem funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, ich likwidacją. W kontekście międzynarodowym, np. w Niemczech od 1 stycznia 2021 roku w przemyśle mięsnym, takie uregulowania przyjęto.

W żadnym przypadku związki zawodowe nie powinny legitymizować działalności agencji np. poprzez wydawanie certyfikatów dla „odpowiedzialnych" agencji, czy wchodzenie z nimi w jakieś porozumienia, jedynie „ocieplające" ich wizerunek, bez skutecznej zmiany ustroju pracy w tym kontekście.

Patologia rozdrobnienia

Marta Rozmysłowicz z Komisji Krajowej zwróciła uwagę, że w niektórych firmach (np. Jeremias z Gniezna), gdzie pojawił się problem agencji w czasie sporu zbiorowego, sytuacja wygląda kuriozalnie. Na terenie jednego zakładu pracy działa wiele agencji, które dosłownie nieraz zatrudniają jednego pracownika u danego pracodawcy użytkownika. Wg Piotra Krzyżaniaka z Zespołu Prawnego IP, problem polega na tym, że te przedsiębiorstwa właściwie nie świadczą żadnych usług realnych, poza tą jedną, jaką jest zatrudnienie i przekazanie pracownika innemu pracodawcy. Realnie jest to więc outsourcing pracy, ale świadczony nie przez agencję pracy tymczasowej i poza regulacjami prawnymi dotyczącymi agencji. „Moim zdaniem – twierdzi Piotr Krzyżaniak – rodzi się pytanie, gdzie leży granica pomiędzy podwykonywaniem usług, a podnajmowaniem siły roboczej i czy w ogóle podnajem siły roboczej jest odrębnym problemem".

Problem ten jest szczególnie widoczny w branży budowlanej. „Połowa budowlanki – twierdzi Krzysztof Król – działa na małych pośrednikach. Na przykład: w Poznaniu jest dwoje tutejszych pośredników, dla których pracuje 50 operatorów żurawi, a reszta jest na samozatrudnieniu, albo ściąga się ich z innych miast przez innych pośredników. Największy pośrednik w Polsce ma mniej niż 100 operatorów. Jeżeli chodzi o brygady, jeden pośrednik ma często 2-4 brygady i przerzuca je między budowami. Rozdrobnienie pośredników ułatwia większym firmom ich oszukiwanie i powoduje, że częściej zamykają działalność, zostawiając ludzi bez wypłat. W budowlance nie ma wielu dużych podwykonawców. Najwięksi główni wykonawcy, tacy jak Warbud, Skanska, Budimex, wątpię czy mają więcej niż 3000 pracowników fizycznych. 3 lata temu Skanska zwolniła 1500 osób, głównie robotników. Im więcej pośredników, tym niższe ceny, bo licytują się w dół oraz im mniejsza firma, tym więcej robi na lewo. Robotnik idzie do lekarza i się dowiaduje, że od roku robi na czarno".

Niebezpieczeństwo likwidacji

Piotr Krzyżaniak zwraca uwagę, że zakaz działalności agencji pracy tymczasowej może spowodować, że outsourcing zatrudnienia nadal będzie stosowany, ale przestanie być postrzegany w kategoriach prawnych. Po prostu zostanie zepchnięty do szarej czy czarnej strefy. „Obecne uregulowania w tym zakresie – twierdzi Piotr Krzyżaniak – nie są trafne, ale dzięki nim proceder outsourcing zatrudnienia może być jakkolwiek kontrolowany. Uważam, że definicja 'pracy tymczasowej' zawarta w art. 2 pkt. 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 – niżej u.z.p.t.) wymaga dopracowania w oparciu o mierzalne obiektywne kryteria. Dodatkowo powinny też powstać mechanizmy prawnej weryfikacji, czy te kryteria są spełniane. Wszelkie limity narzucone pracy tymczasowej odniosą swoją pełną skuteczność, gdy jej definicja będzie obejmować wszystkie zjawiska w sferze zatrudnienia, które z punktu widzenia ich przeznaczenia społeczno-gospodarczego, można uznać jako outsourcing zatrudnienia".



„W zakresie zbiorowego prawa pracy – kontynuuje Krzyżaniak – pracownicy tymczasowi powinni być traktowani tak jak pracownicy zakładu pracy prowadzonego przez pracodawcę użytkownika. Powinni móc wstępować wprost do organizacji zakładowych związków zawodowych działających u pracodawcy użytkownika. Jeżeli ich warunki pracy i płacy mają być takie same jak osób z zatrudnionych u pracodawcy użytkownika, co już dziś zakłada art. 15 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (u.z.t.p.), to powinni oni mieć prawo do prowadzenia sporu zbiorowego bezpośrednio przeciwko pracodawcy użytkownikowi. Odrębność agencji pracy tymczasowej jako odrębnego zakładu pracy w stosunku do pracowników tymczasowych, jest dziś tylko szkodliwą fikcją prawną".

Piotr Krzyżaniak dodaje, że jeżeli chodzi o przepisy BHP, już dziś pracownicy tymczasowi są traktowani jak pracownicy zakładu pracy pracodawcy użytkownika (por. art. 14 ust. 2 pkt. 1 u.z.p.t., czy art. 208 kp. a także w odniesieniu do zatrudnionych cywilnoprawnie w agencjach, też art. 304 kp.). Jeżeli w zakresie BHP funkcjonuje w prawie obraz jednego zakładu pracy obejmującego wszystkich kooperujących w jego obrębie pracodawców i pracowników, to podobne rozwiązania powinny też być sukcesywnie wprowadzane na innych płaszczyznach prawa pracy. Wymaga to jednak konsekwentnego rozgraniczenia definicji pracodawcy i zakładu pracy. W tym sensie, problem agencji pracy tymczasowej jawi się jako szczególny przykład problemów, do jakich prowadzi brak wyraźnych rozgraniczeń w tym zakresie".

Wobec powyższego trzeba byłoby ustalić, czym realnie skutkowałby zakaz funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, jakie miałby realne konsekwencje społeczne i polityczne dla świata pracy. Na przykład, jaka jest korelacja między zatrudnieniem przez agencje pracy tymczasowej, a osobami na tzw. samozatrudnieniu, czy na czarnym rynku pracy? ●

ZJAZD I PO ZJEŹDZIE

Spory zbiorowe i strajk jako podstawowa forma walki związków zawodowych

Drugiego dnia XII Zjazdu Delegatów i Delegatek [13.03.2022] odbyła się dyskusja o sporach zbiorowych, w czasie której reprezentacje komisji, które rozpoczęły tę procedurę w swoich zakładach pracy, dzieliły się swoimi doświadczeniami. W Polsce liczba załóg wchodzących w spory zbiorowe, a tym bardziej proklamujących strajk, jest niewielka. Inicjatywa Pracownicza dużą wagę przywiązuje do sporów i akcji strajkowej jako podstawowej formy walki związków zawodowych o sprawiedli udział załóg w podziale zysków, polepszenie warunków pracy oraz o czas wolny i godny wypoczynek.



W ostatnich latach okresowe wzrosty liczby strajków mają przeważnie związek z protestami w sektorze oświaty. Na przykład w 2019 r. blisko 98% strajkujących to byli pracownicy i pracownice oświaty, a w 2017 roku – blisko 96%. Jeżeli spojrzymy na spory zbiorowe i strajki w przemyśle, zauważymy, że mamy do czynienia z zatargami pracowniczymi zachodzącymi sporadycznie. Dla uzmysłowienia sobie, na ile to zjawisko marginalne, wystarczy stwierdzić, iż w przemyśle istnieje ponad 8,8 tys. podmiotów zatrudniających 50 i więcej pracowników; pracuje w nich ok. 2,2 mln osób (dane za 2020 r.). W ciągu pięciu lat (2016-2020), spory zbiorowe zostały wszczęte w zaledwie kilku procentach zakładów przemysłowych, a strajki liczyć możemy jedynie w promilach.

Godna płaca i wypoczynek

Dyskusję o sporach zbiorowych na Zjeździe otworzył Mariusz Piotrowski i Przemek Halama z Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy „Jeremias" Sp. z o.o. Jeremias to zakład produkujący systemy kominowe w Gnieźnie. Do spółki należy także magazyn, gdzie wyprodukowany towar jest pakowany i wysyłany przede wszystkim na Zachód. Główna siedziba firmy znajduje się w Niemczech. W 2020 r. gnieźnieński zakład osiągnął zysk netto w kwocie 13,1 mln zł, tj. największy zysk spośród ostatnich 3 lat, o 16,4 proc. większy niż w 2019 r. i aż o 24,6 proc. większy niż w 2018 r.

Pod koniec września 2021 r. związek wystąpił z 4 żądaniami do pracodawcy, dając spółce Jeremias 14 dni na ich spełnienie. Żądania dotyczyły: podwyżek, dodatków stażowych, skrócenia rocznego okresu rozliczeniowego do 1-miesięcznego okresu rozliczeniowego i zatrudnienia bezpośrednio przez spółkę pracowników agencyjnych. Spór zakończył się na początku listopada, w fazie rokowań na 3 spotkaniu z pracodawcą, kiedy zostało podpisane porozumienie. Wskutek sporu załoga uzyskała:

1. średnio 450–500 złotych brutto podwyżki do wynagrodzenia zasadniczego w zależności od kwoty obecnego wynagrodzenia zasadniczego i stażu pracy,
2. świadczenie urlopowe wypłacane raz w roku w kwocie 1 tys. zł brutto wpisane do regulaminu wynagradzania zamiast tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
3. skrócenie okresu zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej do maksymalnie 12 miesięcy. Pracodawca zobowiązał się także do zatrudniania bezpośrednio niektórych pracowników po 6 miesiącach pracy przez agencje pracy tymczasowej.

Pracownicy uznali spór za wielki sukces, szczególnie dlatego, że związkowi udało się tak szybko wywalczyć podwyżki.

Na Zjeździe wywiązała się dyskusja dotycząca zasadności przyjęcia jednorazowego świadczenia urlopowego w miejscu ustanowienia w zakładzie ZFŚS. Pojawiły się pytania, czy takie rozwiązanie nie jest mniej korzystne dla pracowników? Czy nie lepiej jest mieć w zakładzie ZFŚS, którym także zarządza związek? Załoga Jeremias wyjaśniła, że z ich perspektywy takie świadczenie, wypłacane przed 2-tygodniowymi wakacjami, jest szczególnie istotne. Ponadto zdarza się, że w zakładach, gdzie został założony ZFŚS, nie udaje się załogom takiego świadczenia urlopowego wywalczyć (np. w Amazon, gdzie ZFŚS wprawdzie powstał, jednak pracodawca jest z zasady przeciwny tzw. wakacjom pod gruszą). Pozostają wtedy zapomogi, zapomogi losowe, czasami dodatki do wyjazdów dla dzieci. Czasami ciężko jest związkowi mieć realny wpływ na wypłaty z ZFŚS. Zdarza się, że pracodawcy wykorzystują fundusze z ZFŚS do organizacji imprez. Otwarte pozostaje pytanie, czy związek ma faktycznie kontrolę nad ZFŚS i czy pracownicy są w stanie w sumie uzyskać więcej, niż jednorazowe świadczenie w kwocie 1000 zł brutto do urlopu?

Wzmocniony związek

Nastepnie głos zabrała Małgorzata Skałka i Piotr Młynarczyk z Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Cooper Standard Sp. z o.o. Oddział w Myślenicach (województwo małopolskie). Cooper Standard to jeden z trzech zakładów amerykańskiego koncernu produkujących części samochodowe na terenie naszego kraju. Zakład w Myślenicach przynosi największe zyski dla koncernu Cooper spośród zakładów firmy na terenie Europy i jest pod tym względem na czwartym miejscu na świecie. Jednak dotychczas pracownicy nie mieli godnego udziału w zyskach, które sami wypracowują. Inicjatywa Pracownicza powstała jako drugi związek w tym zakładzie, obok Solidarności, która nie dołączyła do sporu zbiorowego.

Pod koniec kwietnia 2021 r. związek wystąpił z żądaniami podwyżek oraz wprowadzenia zmian do regulaminu pracy dotyczących harmonogramów i zasad udzielania urlopów. Pod koniec roku 2021 r. udało się podpisać porozumienie z pracodawcą dotyczące dwóch pozapłacowych postulatów w sporze. Negocjacje na temat postulatu podwyżek trwały dłużej. Pod koniec lutego 2022 r. związkowi udało się wywalczyć podwyżki rzędu od 2 do 2,5 zł/h (są to najwyższe podwyżki od czasu powstania firmy!), zwiększenie comiesięcznego dodatku za pranie odzieży roboczej z kwoty 60 zł na 110 zł, gwarancję kwot na dodatek świąteczny i większy procent odpisu na ZFŚS na 2023 rok.

Związek prowadził spór w bardzo trudnych warunkach, na które składały się m.in. przestoje w branży samochodowej związane z pandemią, wysyłanie działaczy prowadzących spór na delegacje do innych oddziałów firmy znajdujących się w odległych miejscowościach, zwolnienia i wprowadzenie przez pracodawcę wydłużonego okresu rozliczeniowego. Jednak wywalczenie podwyżki przyczyniło się do wzmocnienia związku w myślenickim zakładzie.

Więcej pracy, wyższe wynagrodzenie

Komisję Międzyzakładową OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Avon Distribution Polska Sp. z o.o. reprezentowała w tej dyskusji Kasia Kurowska. Avon to znana na świecie firma z siedzibą w Wielkiej Brytanii i USA. W Garwolinie (województwo mazowieckie) firma posiada fabrykę produkującą kosmetyki i zakład logistyczny. Nasz związek działa w magazynie, gdzie pracownicy kompletują, pakują i wysyłają zamówienia dla konsultantek. Związek powstał, gdy firma zmieniła organizację pracy w celu wymuszenia na pracownicach (w znakomitej większości będących kobietami) szybszego tempa pracy. W kryzysowym, naznaczonym pandemią roku 2020 załoga Avon distribution wypracowała dla firmy 30 procent więcej czystego zysku niż w poprzednim 2019 r. Zwiększone zyski stworzyli cięższą pracą i mniejszą liczbą pracowników: według oficjalnych danych firmy przeciętne zatrudnienie w 2020 r. było o 10 procent mniejsze niż w 2019 r. Wzrosły normy, wzrosła liczba obowiązków, wzrosły zyski, jednak pensje pozostają głodowe, bo w okolicach najniższej krajowej.

Na początku listopada 2021 r. związek wystąpił do pracodawcy z żądaniami podwyżek, sprawiedliwej oceny pracowniczej, realnych i osiągalnych celów przy wyliczaniu premii oraz dostosowania norm produktywności i jakości do psychofizycznych możliwości pracownic i pracowników. Spór na razie wciąż trwa i znajduje się w fazie mediacji. W rokowaniach niestety nie udało się osiągnąć porozumienia z pracodawcą, który zdaniem związkowców przejawia złą wiarę w sporze. Niemniej załoga liczy na porozumienie, na zmniejszenie norm, zwłaszcza produktywności o 10% i na wprowadzenie podwyżek, które im się po prostu należą. W chwili zamykania tego numeru Biuletynu spór w Avon trwa.

Spór w budżetówce

Problemy dotyczące prowadzenia sporu zbiorowego w sektorze budżetowym przybliżyła Patrycja Fus z Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie.

Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie jest jednostką budżetową miasta składającą się z 14 placówek, w których pracownicy sprawują opiekę nad dziećmi. Pod koniec stycznia 2022 r. związek wystąpił do pracodawcy z postulatem podwyżki 1000 zł brutto do wynagrodzenia. Podobne spory są jednocześnie prowadzone przez związki zawodowe w innych zakładach budżetowych Szczecina. Zasadnicza trudność w prowadzeniu sporu zbiorowego w tym zakładzie polega na tym, że Centrum nie dysponuje własnym budżetem. To urząd miasta wyznacza budżet. Jednak procedura wynikająca z ustawy o sporach zbiorowych nie pozwala związkowi na wystąpienie z postulatami do miasta – żądania w sporze mogą być tylko i wyłącznie kierowane do pracodawcy. W odpowiedzi na żądanie związku dyrektor Centrum wskazała, że nie ma pieniędzy na podwyżki. Na pierwszym spotkaniu został więc spisany protokół rozbieżności, po czym związek przeszedł do fazy mediacji, w której obecnie czeka na pierwsze spotkanie z udziałem mediatora.

Spór powstał w związku z malejącymi zarobkami (względem kosztów życia, które stale rosną na przestrzeni lat) oraz stresem związanym między innymi z dużą rotacją wśród pracowników.

W tym miejscu podczas Zjazdu wywiązała się dyskusja na temat możliwości i strategii prowadzenia strajku w jednostce opiekuńczej. Czy w ogóle możliwe jest, aby pracownice i pracownicy odeszli od dzieci i poszli na strajk? Czy wstrzymanie pracy w kontekście jednostki opiekuńczej i budżetowej może w jakikolwiek sposób przyczynić się do wywarcia presji ekonomicznej na pracodawcy? W odpowiedzi na te pytania głos zabrały przedstawicielki komisji przy poznańskich żłobkach, które w celu poradzenia sobie z tymi problemami przeniosły swój protest poza zakład pracy. W ramach protestu dotyczącego podwyżki zorganizowały demonstrację



w Poznaniu, podczas której usiadły na torach tramwajowych na skrzyżowaniu z centrum miasta. W ten sposób zwróciły na siebie uwagę urzędu miasta, powiadomiły media o problemie niskich zarobków i pobudziły solidarność u innych pracowników lokalnej budżetówki. Podobne doświadczenia strajku opisywała członkini związku, która zawodowo dokumentuje walki pielęgniarek.

Alicja Magiera z Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Ośrodku „Brama Grodzka - Teatr NN" w Lublinie reprezentowała komisję, która powstała niedawno i dopiero rozważała wejście w spór zbiorowy, żądając m. in. podwyżek. Zdając sobie sprawę z trudności prowadzenia sporu w jednostce kultury należącej do miasta, związek chciałby, aby rozmowy były prowadzone trójstronnie z udziałem dyrektora, a także miasta.

Inicjatywa Pracownicza jest silna i dość reprezentatywna w sektorze kultury i sztuki. Dyskusja w tym miejscu dotyczyła konieczności szerszego wsparcia sporu w Bramie, kiedy ten się rozpocznie. Padały głosy, że nie można pozwolić na odizolowanie załogi i sporu. Aby udało się wywalczyć podwyżki, konieczne będzie wsparcie załóg z innych instytucji kultury, gdzie działa nasz związek.

Po Zjeździe

Już po Zjeździe zakończony został spór zbiorowy prowadzony przez Inicjatywę Pracowniczą w L'Oreal. Od 1 lipca br. załoga (biura oraz magazyn) zarabiać będzie od 500 do 600 zł więcej do wynagrodzenia zasadniczego. Podwyżki uzależnione są od dotychczasowej wysokości pensji. Najniżej zarabiający (poniżej 4700 zł brutto miesięcznie) otrzymają najwięcej. Zawarto także szereg innych uzgodnień dotyczących systemu wynagrodzenia. Pracodawca powyższy też składkę na Pracowniczy Program Emerytalny z 4% do 6% (po akceptacji ze strony Komisji Nadzoru Finansowego). Zgodzono się także, że przed końcem stycznia 2023 roku strony ponownie podejmą rozmowy na temat waloryzacji płac. Nie udało się natomiast przekonać pracodawcy do całkowitego czy choćby częściowego zrezygnowania z usług agencji pracy tymczasowej i bezpośredniego zatrudnienia pracowników agencyjnych przez L'Oreal. Wynik rozmów spotkał się z pozytywnym rezonansem załogi - 40 nowych członków i członkiń przystąpiło do komisji Inicjatywy Pracowniczej na skutek udanego zakończenia sporu. Swoje żądania zamierzają także przedstawić pracownicy fabryki, która należy do grupy L'Oreal, ale stanowi odrębny podmiot (inny pracodawca).

Zakończył sie także spór zbiorowy w zakładach Cegielskiego, gdzie wspólnie z Inicjatywą Pracowniczą postulat płacowy wystosowały wszystkie związki zawodowe. Postawiono tylko jedno żądanie: „wzrostu wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika o kwotę 800 zł brutto oraz 150 zł brutto naliczeniowo na pracownika do podziału przez przełożonych ze skutkiem od dnia 1 czerwca 2022 r." Ostatecznie pracownicy mają otrzymać etapowo podwyżki, które do końca roku będą łącznie wynosić 550 zł. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, iż zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy dyrekcja HCP będzie musiała w pierwszym kwartale 2023 roku podjąć kolejne rozmowy płacowe.

Wcześniej przewodniczący Inicjatywy Pracowniczej w Cegielskim, Marcin Kałżyński, mówił o coraz trudniejszej sytuacji załogi, jeżeli chodzi o poziom wynagrodzeń. Związki domagały się w rozmowach pierwotnie nawet 1500 zł podwyżki. Żądanie to – w świetle sytuacji ekonomicznej zakładów – dyrekcja uznała za nierealistyczne i odrzuciła. Wówczas organizacje weszły w spór zbiorowy, grożąc protestem na rocznicę Poznańskiego Czerwca. W przeddzień obchodów, 27 czerwca, osiągnięto jednak porozumienie.

Spór zbiorowy w Danfoss Poland Sp. z o.o. trwa od jesieni 2021 r. 22 października Komisja Zakładowa IP zgodnie z zapisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych złożyła listę żądań razem z 14-dniowym terminem ich realizacji. Tak jak można było się spodziewać, Spółka w wyznaczonym terminie nie spełniła tych żądań, zamiast tego 5 listopada 2021 r. oficjalnie odmówiła uznania sporu zbiorowego i przystąpienia do rokowań. Swojej decyzji nie zmieniła nawet wtedy gdy Komisja Zakładowa złożyła petycję popierającą żądania z podpisami 365 pracowników. Po bezowocnej wymianie ze Spółką kilku pism, Komisja Zakładowa przygotowała zgodnie z ww. ustawą protokół rozbieżności, który przedstawiła Spółce z prośbą o ustosunkowanie się do niego. Spółka nie wniosła do niego żadnych merytorycznych poprawek, zakwestionowała natomiast prawidłowość jego przygotowania. Opinii Spółki nie podzielił jednak Minister Rodziny i Opieki Społecznej, który na podstawie tego protokołu oraz kompletu pism wymienionych pomiędzy Spółką a Komisją Zakładową, na wniosek Komisji Zakładowej wyznaczył mediatora. Jednak i wtedy Spółka odmówiła przystąpienia do mediacji.

Spory zbiorowe i strajki w Polsce (wg GUS-u)

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Gospodarka narodowa ogółem					
Spory zbiorowe ogółem	242	9 492	354	19 708	384
Liczba strajków ogółem	5	1 556	7	9 835	27
Pracownicy biorący udział w strajkach ogółem	709	29 691	2 043	228 189	13 160
Przemysł					
Spory zbiorowe w przemyśle	103	189	97	120	125
Liczba strajków w przemyśle	1	2	3	4	25
Pracownicy biorący udział w strajkach w przemyśle	42	246	1 048	963	12 558

W świetle prawa takie postępowanie Spółki jest „działaniem bezprawnym", o którym mówi art. 17 ust. 2 ww. ustawy. W praktyce uprawnia to Komisję Zakładową m.in. do oflagowania zakładu, pikiety oraz przeprowadzenia referendum strajkowego i – w zależności od jego wyników – do strajku.

Przed głównym wejściem/wjazdem do zakładu w Grodzisku Mazowieckim odbyła się pikieta. Pracownicy protestowali jednocześnie przeciwko postępowaniu Spółki i odmowie uznania sporu zbiorowego. Czekają na reakcję Spółki i szykują kolejne działania mające przekonać pracodawcę do zmiany swojego postępowania.

Spór zbiorowy prowadzi także Komisja Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych OZZ Inicjatywa Pracownicza. Żądają 1000 złotych podwyżki, 10% premii za pracę w okrojonym składzie i podstawowego sprzętu opieki (łóżka, piloty, prześcieradła) we wrocławskich DPS-ach.

W środę 13 lipca Komisja Inicjatywy Pracowniczej działająca w magazynach Amazona przekazała pracodawcy pismo z żądaniem wzrostu stawki godzinowej o 6 zł brutto (ok. 1000 zł miesięcznie). Niespełnienie tego postulatu do 1 sierpnia oznaczać będzie, że w spółce rozpocznie się spór zbiorowy. ●



PRAWO

Pracodawca z alkomatem

W myśl obecnie obowiązujących przepisów stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, gdy badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawił się do niej w stanie po spożyciu alkoholu. Jednocześnie badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja). Trwają prace sejmowe, które mają dać większą w tym zakresie władzę pracodawcom.

Mateusz Żuk

Zacytujmy przepis art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmu, dotyczący obowiązku niedopuszczenia do pracy pracownika pod wpływem alkoholu:

„1. Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

2. Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy.

3. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2.”

Jakiś czas temu Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (już nie istniejące, którego sprawy dotyczące pracy włączono w zakres działania Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej) złożyło do Sejmu projekt ustawy dający pracodawcom możliwość przeprowadzenia prewencyjnego badania pracowników na obecność alkoholu lub podobnie działających środków.

Ministerstwo chce, aby pracodawcy mogli samodzielnie sprawdzić, czy pracownik przyszedł do pracy trzeźwy oraz na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Zmianę tę uzasadniano przypadkiem kierowcy autobusu komunikacji miejskiej, który pod wpływem alkoholu spowodował wypadek. Według autorów nowelizacji chodzi zatem o konieczność zapewnienia bezpieczeństwa i zapobieganie zagrożeniom, jakie niesie dla innych pracownik pod wpływem alkoholu. Rodzi ona jednak wiele wątpliwości.

Po pierwsze, skoro podejrzewa się, że pracownik jest pod wpływem alkoholu, dlaczego badanie ma być prowadzone przez pracodawcę, a nie przez policję? Tak przeprowadzone badanie daje dużo większą wiarygodność. To właśnie konieczność powiadomienia policji blokuje pracodawców przed zbyt częstą i motywowaną złymi intencjami kontrolą stanu trzeźwości. Co więcej, wezwanie policji daje dużo większą gwarancję, że urządzenia użyte w badaniu będą działały właściwie i nie będą fałszowały wyników. W tym kontekście podkreślmy, że proponowane zmiany jednoznacznie sugerują, że pracodawca będzie miał możliwość przeprowadzenia badań na obecność alkoholu i innych środków odurzających za pomocą metod niewymagających badania laboratoryjnego. Nie wiadomo, w jaki sposób i jak często będą kalibrowane urządzenia używane przez pracodawców.

Badania pracowników także w domu

Jakby tego było mało, minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg, zamierza wprowadzić testowania na obecności alkoholu i środków odurzających także w domu pracowników, np. podczas wykonywania zadań w ramach telepracy i pracy zdalnej. Przypomnijmy, że żaden człowiek nie jest zobowiązany do poddania się takiemu badaniu, nawet gdy pod drzwiami pojawia się policjant. Co więcej, nikt nie jest zobligowany do wpuszczenia do domu policjanta bez nakazu. Służby mundurowe mogą interweniować na przykład tylko wtedy, gdy zachodzi ryzyko bezpośredniego zagrożenia życia lub mienia. Czy w myśl projektu ministerstwa pracodawcy będą mogli dokonywać takie badania, ignorując art. 50. konstytucji, gdzie zapewnia się nienaruszalność mieszkania? Przeszukanie mieszkania, pomieszczenia lub pojazdu może nastąpić jedynie w przypadkach i w sposób określony w ustawie. Jak ten projekt ma się do art. 47 konstytucji, według którego każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym?

Niestety proponowane przepisy nie przewidują zgody pracownika. Projekt ustawy mówi jedynie, że pracodawca może wprowadzić takie testy, o czym informuje związki zawodowe. Ale w zakładach, w których brak reprezentacji związkowej, pracownicy są skazani na pracodawcę, który według projektu uzyska uprawnienie a na równi z policjantem. Znając autorytarne zapędy pracodawców, to nie może wróżyć dobrze.

Brak powodów do zmiany prawa

Jaki jest sens takiego rozwiązania? Czy nagle jakieś okoliczności wskazują, że osoby pracujące zdalnie pracują pod wpływem alkoholu? Przeczą temu statystyki, które jednoznacznie wskazują że w 2020 r. statystyczny Polak i Polka spożyli zdecydowanie mniej alkoholu niż w latach poprzednich. Przyczyn tego stanu może być wiele – np. rosnące ceny. Nie mamy jednak powodu sądzić, że mamy do czynienia z jakąś nową plagą.

Nie tylko statystyki spożycia alkoholu, ale też statystyki np. wypadków komunikacyjnych nie uzasadniają radykalnych zmian. Dla przykładu statystyki z lat 2010-2020 wskazują, że w tym okresie nastąpił spadek:

- liczby ofiar śmiertelnych wypadków drogowych o ponad 36 proc.;
- liczby ciężko rannych o ponad 23 proc.;
- liczby wypadków drogowych spowodowanych przez pijanych kierowców - 41 proc.

Jaki jest więc sens rozszerzania uprawnień pracodawców w zakresie kontroli na obecność alkoholu i innych środków odurzających? Jaki jest sens dawania im możliwości badania na obecność tych substancji w domu pracownika?

Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że brak jest jakichkolwiek podstaw do zmiany przepisów i zagwarantowania pracodawcom podstaw prawnych do takich badań. Co więcej, możliwość taka wiązałaby się z pojawieniem się innych zagrożeń, związanych z naruszeniem przez pracodawców strefy prywatności oraz miru domowego na nieznanych zasadach, które być może przekraczałyby nawet uprawnienia służb mundurowych.



Przykłady z zagranicy

Zagrożenie, że badanie przeprowadzone przez pracodawców nie będzie rzetelne, nie jest czysto teoretyczne. Możliwość badania pracowników przez pracodawców na obecność alkoholu i środków odurzających istnieje od wielu lat w Wielkiej Brytanii. W takich wypadkach pracodawca, aby przeprowadzić test, nie tylko musi mieć uzasadnione podejrzenie, ale potrzebna jest zgoda pracownika na przeprowadzenie testu. Jak wskazywali związkowcy, pracownicy i działacze społeczni takie badania były wykorzystywane przeciwko mniejszościom społecznym oraz działaczom związkowym. Zbyt częste zdarzały się przypadki, że osoby zwolnione z pracy na podstawie fałszywych testów, musiały potem udowodnić swoje racje w sądzie, co zabierało czas i pieniądze. Wszystko to, czym – w przeciwieństwie do niejednego pracodawcy – pracownik w nadmiarze nie dysponuje. ●

SPRAWY LOKATORSKIE

Czy regulować czynsze mieszkaniowe?

Kryzys mieszkaniowy jest kwestią palącą. W Polsce w ostatnim czasie wzrósł popyt na wynajem ze względu na dynamiczny napływ uchodźców z Ukrainy. Od dłuższego czasu utrzymuje się wysoka inflacja, a ceny materiałów budowlanych skoczyły w górę. Wszystko to przekłada się na drastyczny wzrost cen najmu.

Zuzanna Jędrzejowska, Warszawskie Koło Młodych Inicjatywy Pracowniczej

Jednocześnie najnowsze dane Eurostatu sugerują, że w 2020 roku z rodzicami mieszkało aż 47,5% Polaków i Polek w wieku od 25 do 34 lat. Jedną z przyczyn jest prekaryzacja pracy, która dotyka w większej mierze młodych pracowników oraz jednoczesny globalny wzrost nierówności majątkowych.

Wszystko to spowalnia mobilność ekonomiczno-społeczną, która do niedawna jeszcze rosła. Dodatkowo przez ostatnie 10 lat liczba bezdomnych w Europie wzrosła o 70%!

Kontrola czynszów

Rozwiązania w zakresie kontroli czynszów nie są bezpośrednim obciążeniem dla budżetu państwa czy samorządów, mogą wejść w życie stosunkowo szybko i momentalnie poprawić sytuację materialną rzeszy Polaków. Jest to interwencja na rynku najmu poprzez kontrolowanie ceny wynajmu lub chociażby jej tempa wzrostu. W Polsce przykładowo właściciel może podnieść czynsz wyłącznie na piśmie z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, nie częściej niż co 6 miesięcy. Lokator natomiast ma prawo zakwestionować tę zmianę. Podwyżka czynszu uznawana jest za zasadną w przypadkach wymienionych w ustawie. Rozwiązania te jednak nie mają wpływu na konkretną kwotę, którą na początku najmu proponuje właściciel. Może on zażądać dowolnej kwoty.

Inicjatywa Pracownicza apeluje o zamrożenie stawek za wynajem mieszkań na poziomie 5 procent stawki odtworzeniowej. Oznaczałoby to ustanowienie ceny maksymalnej za metr kwadratowy. Wskaźnik ten byłby ustalany jak dotychczas, czyli na podstawie m.in. analiz statystycznych, kosztów wykończenia budynków mieszkalnych oraz przy wzięciu pod uwagę inflacji. W praktyce obniżyłoby to cenę najmu o mniej więcej połowę w całej Polsce. Obecnie średnia opłata za 40m2 w Warszawie wynosi 2800 zł plus media. Jeśliby zastosować 5% stawki odtworzeniowej, czyli 32 zł za metr, to maksymalny czynsz za takie mieszkanie wyniósłby 1280 zł (plus media).

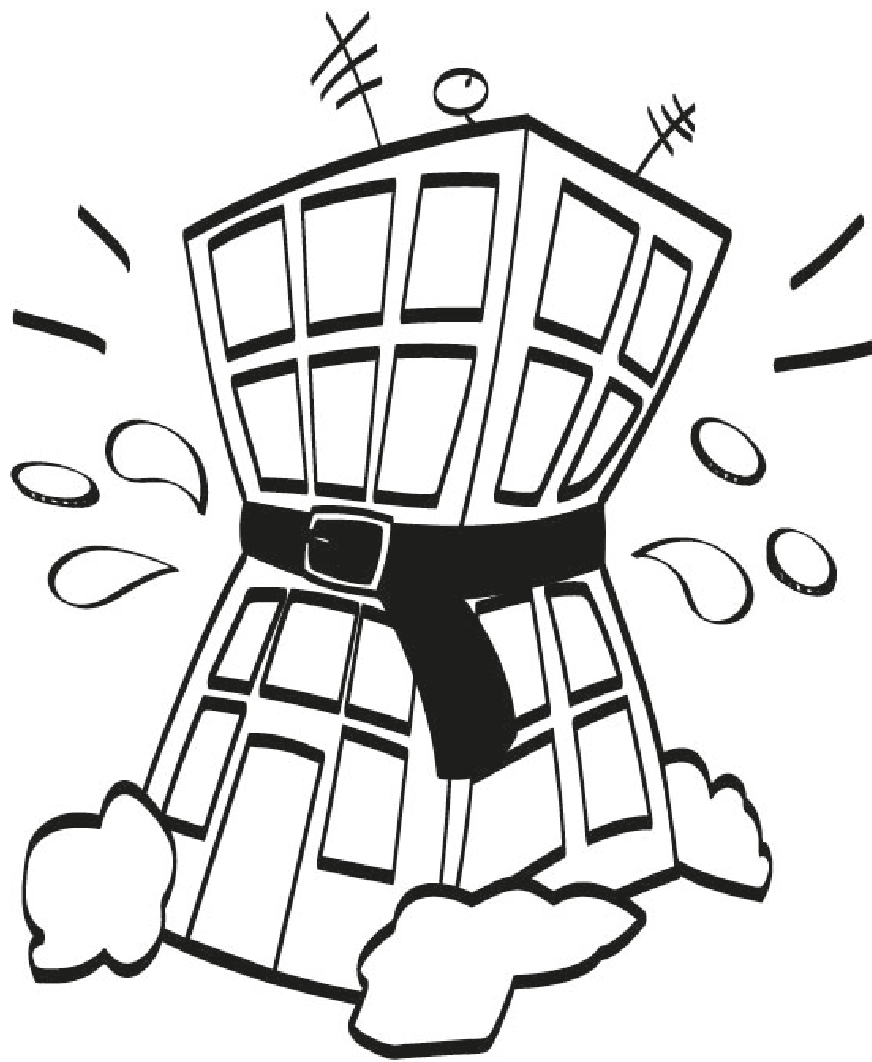
Nawet w USA, kolebce liberalizmu ekonomicznego, wzrasta świadomość dotycząca tego typu rozwiązań. Za sprawą pandemii COVID-19 administracja Bidena wprowadziła tymczasowe moratorium na eksmisje (eviction moratorium). Dodatkowo 1 stycznia 2020 roku w stanie Kalifornia wprowadzono regulacje dotyczące maksymalnego podwyższenia czynszu do wysokości 5% + CPI (Consumer Price Index) maksymalnie raz w roku. Nie wszystkie lokale są jednak nimi objęte.

Tego typu mechanizmy funkcjonują w większości krajów Europy, np. we Włoszech, Hiszpanii czy Holandii. Bardziej zaawansowane regulacje działają natomiast we Francji, w Niemczech czy w Szwecji. We Francji cena najmu w wysoko zaludnionych obszarach ograniczona jest przez ustaloną odgórnie medianę czynszową. Ponadto, właściciel może żądać od nowego lokatora wyższego czynszu jedynie, jeśli różnica nie będzie wyższa od inflacji. W Niemczech na poziomie federalnym co rok ustala się wskaźnik, o który maksymalnie może wzrosnąć czynsz. Praktycznie oznacza to potencjalny wzrost o 2% czy 3% nie częściej niż raz na 12 miesięcy. Dzięki temu nie są możliwe drastyczne podwyżki czynszu. Ponadto, władze mogą także zarządzić, że na konkretnym obszarze przez okres 5 lat czynsz nie może być wyższy o więcej niż 10% od analogicznych kosztów w sąsiedztwie oraz że nakłada się dalsze ograniczenia na podwyżki cen najmu. Rozwiązanie to zastosowano m.in. W Berlinie w 2020 r. - czynsze w mieście zostały zamrożone na poziomie z 2019 roku. Na pewnych obszarach wprowadzono także cenę maksymalną wahającą się między 3,92 € a 9,80 € za metr kwadratowy, w zależności od standardu i lokalizacji. Z kolei w Szwecji stowarzyszenia lokatorskie pośredniczą często przy negocjacjach cen najmu, tak by jego wartość była adekwatna do wartości nieruchomości.

Na całym świecie władze proponują różnego rodzaju rozwiązania mające na celu ustabilizowanie cen najmu oraz rynku mieszkaniowego w ogóle. Mieszkanie jest prawem, a ochrona lokatorów musi być priorytetem polityki socjalnej. Wpływa to dobrze na funkcjonowanie całego społeczeństwa i wyrównuje szanse społeczne. Te kwestie stają się tym bardziej istotne w momencie, kiedy przyjechało do nas wiele uchodźczyń i uchodźców z Ukrainy zasługujących na godne warunki bytowania, a spotkali się z ogromnym wzrostem cen najmu.

Sytuacja na rynku mieszkaniowym: makroperspektywa

W liberalnym ujęciu mieszkanie jest inwestycją przynoszącą zysk. Obecnie np. wielu właścicieli mieszkań to emeryci, którzy wcześniej wykupili w odpowiednim czasie swoje lokum z bonifikatą. Jednak ich dzieci czy wnuki, w celu zdobycia mieszkanie na własność muszą mieć na tyle wysokie pensje i stabilne zatrudnienie, aby otrzymać kredyt. Kredyty te zaś są coraz wyższe przez rosnące ceny mieszkań. Sprawia to, że kupno mieszkania bez hipoteki jest praktycznie nieosiągalne dla osoby prywatnej, nawet jeśli sytuuje się ona w górnych 10% dochodowych w kraju. Przykładowo w Katowicach czy Łodzi ceny mieszkań w styczniu 2022 r. były aż o 31 proc. wyższe niż w styczniu 2021 roku. W samym 2021 roku wysokość średniego wnioskowanego kredytu wzrosła z 306,5 tys. zł w styczniu do 333 tys. zł we wrześniu. Młodzi, którzy nie odziedziczyli żadnego lokum, skazani są na bardzo drogi wynajem lub zostają pod jednym dachem ze swoimi rodzicami, gdyż nie mają zdolności kredytowej. Dodatkowo w Polsce kredyty hipoteczne udzielone na oprocentowanie stałe są niezwykle rzadkie. Ich liczba nie ulega też znaczącym zmianom pomimo perturbacji gospodarczych. Ten bardzo niski odsetek czyni nas krajem o najbardziej ryzykownej dla konsumenta strukturze kredytów. Dla porównania w Belgii jedynie 2% kredytów hipotecznych ma oprocentowanie zmienne; w Niemczech 11%.



rys. Weronika Czubak

Na tle innych krajów Polska ma niski odsetek najemców (14,4%), podczas gdy średnią w UE jest 30%. Jest to blisko 5,5 mln lokatorów, a regulacje na rynku mieszkaniowym otworzyłyby drogę do samodzielności dla szerszego grona młodych osób. Prywatni deweloperzy są w zasadzie jedynym źródłem podaży nowo wybudowanych nieruchomości w większych miastach. Wielu z nich może bezkarnie obniżać standardy. W związku z ogromnym deficytem lokali, na rynku nie ma odpowiedniej konkurencji. Ceny rosną. Deweloperzy naginają przy tym niejednokrotnie istniejące regulacje prawne dotyczące planowania przestrzennego lub wielkości mieszkań. Narzędzie nacisku w postaci ogromnego kapitału otwiera drzwi do lokalnych władz odpowiedzialnych za wydawanie pozwoleń na budowę.

Ogromnym problemem w całej Europie są także duże firmy skupujące setki mieszkań. Przejęcie tak dużej bazy lokalowej przez niewielką liczbę spółek doprowadza do powstania oligopolu zabezpieczającego wysokie ceny nieruchomości, często nawet wbrew mechanizmom rynkowym. Tymczasem budownictwo komunalne poprzez zwiększenie podaży ustabilizowałoby ceny nieruchomości, czyniąc je bardziej przystępnymi.

Mieszkania socjalne

Kryzys mieszkaniowy coraz bardziej daje się zauważyć w debacie publicznej. Stowarzyszenia lokatorskie w Europie nabierają rozpędu, a niektórzy politycy zdają się powoli zauważać problem. W krajach wschodnioeuropejskich, które przeszły terapię szokową na początku lat 90., odsetek mieszkań objętych regulacjami czynszu jest sporo niższy niż w krajach zachodnich (oprócz kilku wyjątków).

Przez „socjalne mieszkalnictwo" autorzy raportu Hypostat rozumieją struktury zarządzania lokalem będącym własnością publiczną lub współzarządzaną przez prywatnych właścicieli oraz państwo mające na celu obniżyć koszt najmu. W czołówce Europy sytuuje się Holandia z 30% lokali o kontrolowanym czynszu wraz z Austrią (24%) i Danią (20%). Dla porównania w Polsce to 7,5%, nie sposób jednak nie wspomnieć przy tej okazji, że nasze rodzime standardy mieszkań socjalnych są godne pożałowania. Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów szacuje, że 10 653 tego typu lokali w samej Warszawie nie ma centralnego ogrzewania, więc lokatorzy ponoszą znacznie wyższe koszty zapewnienia sobie komfortu cieplnego, a w sezonie grzewczym wielu z nich jest zmuszonych zaciągać pożyczki.

Prawdziwym ewenementem jest Wiedeń, gdzie trzech na pięciu mieszkańców żyje w socjalnych lokalach, nie są więc one zarezerwowane tylko dla najmniej zamożnych, ale są sposobem na wytwarzanie inkluzywnej tkanki miejskiej. We Francji lokale wynajmuje aż 40% populacji, z czego 40% mieszka w socjalnym budownictwie (tzw. HLM). Stosunkowo powszechnie dostępne jest wsparcie czynszowe, czyli program dofinansowania wynajmu ("housing assistance"). Francja dysponuje bazą lokalową w postaci 4,5 miliona mieszkań komunalnych, podczas gdy w Polsce wynosi ona jedynie 806 tysięcy (dane na 2020) i spada co roku.

Nie można zostawić polityki mieszkaniowej wolnemu rynkowi, nie zabezpieczy on potrzeb lokalowych społeczeństwa. Należy ograniczyć samowolę deweloperów i funduszy inwestycyjnych. To oni wspólnymi siłami walczą o gorsze i droższe życie w Polsce. Jednocześnie trzeba wprowadzić skuteczną kontrolę czynszów oraz wskrzesić budownictwo komunalne. ●

HISTORIA

Pierwszy strajk w Cegielskim

Zakłady Cegielskiego w Poznaniu mają długą i burzliwą historię. Powstały w 1846 r. i istnieją do dziś. Przedsiębiorstwo odegrało kluczową rolę nie tylko w rozwoju przemysłu metalowego i maszynowego w Wielkopolsce i całym kraju, ale także w ruchu robotniczym. W kwietniu br. minęła okrągła, 150. rocznica pierwszego odnotowanego w zakładach strajku (1872 r.).

Jarosław Urbański

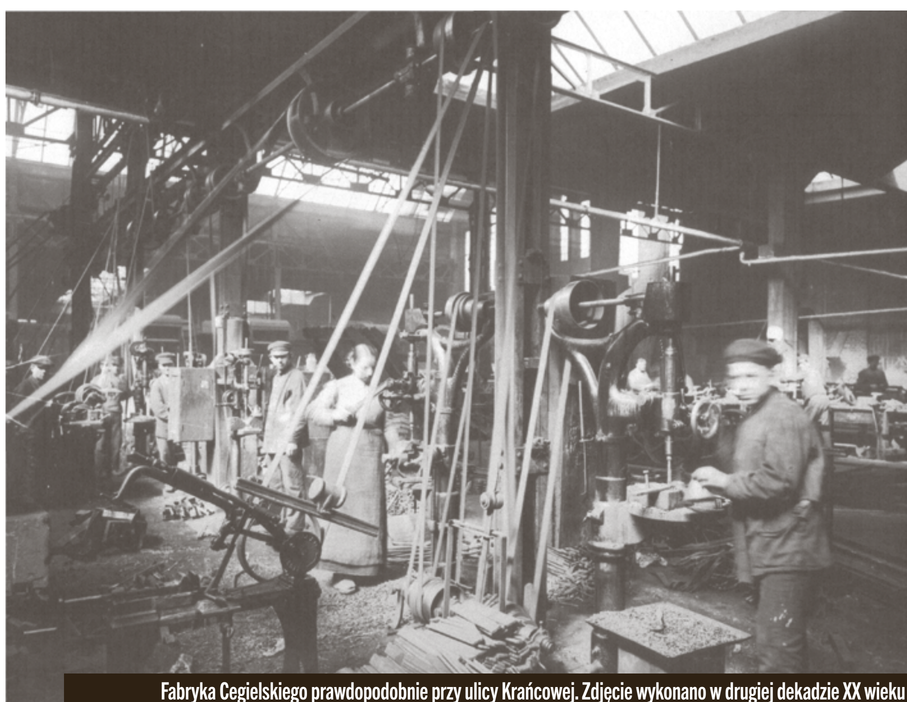
Poznań i większa część Wielkopolski znajdowała się wówczas pod zaborem pruskim. Po wygranej z Francją i zdławieniu Komuny Paryskiej (1871 r.), Rzesza Niemiecka w swoich granicach skupiała ponad 41 mln mieszkańców i liczyła blisko 545 tys. km^2 (dla porównania - dzisiejszy obszar Polski to niecałe 313 tys. km^2). Cesarstwo Niemieckie stało się trzecią potęgą przemysłową na świecie (13,2% globalnej produkcji przemysłowej), po Wielkiej Brytanii (31,8%) i USA (23,3%). Dodatkowo w kolejnej dekadzie dołączyło do grona państw kolonialnych, sukcesywnie obejmując obszar liczący 2.953 tys. km^2, zamieszkiwany przez ponad 12 mln osób. Przemysł metalowy i metalurgiczny był jednym z najdynamiczniej rozwijających się i o wielkim znaczeniu dla pruskiej machiny militarnej i imperialnej.

Przed wybuchem I wojny światowej Niemcy wyprzedziły pod względem produkcji przemysłowej Wielką Brytanię, zdobywając w tym temacie dominację w Europie, a na świecie ustępując jedynie Stanom Zjednoczonym.

Dziki strajk?

Krótko przed pierwszym strajkiem w Cegielskim (HCP) rozpoczął w Poznaniu działalność związek związek o tzw. orientacji hirsch-dunckerowskiej. Nazwa związku wzięła się od nazwisk ich założycieli Maksa Hirscha i Franciszka Dunckera. Według historiografii PRL-owskiej miał on raczej charakter ugodowy, liberalny, a jego przewodnią ideą była chęć uzyskania harmonii pomiędzy pracą i kapitałem. Organizacja ta po 1870 r. zyskała w stolicy Wielkopolski pewne wpływy, zwłaszcza we wszystkich trzech istniejących wówczas zakładach metalowych: Cegielskiego, Urbanowskiego i Moegelina. Wyrazem tego było powołanie związkowej filii mechaników i metalowców. Na ok. 450 łącznie zatrudnionych w wymienionych fabrykach, do związku miało przystąpić 122 pracowników.

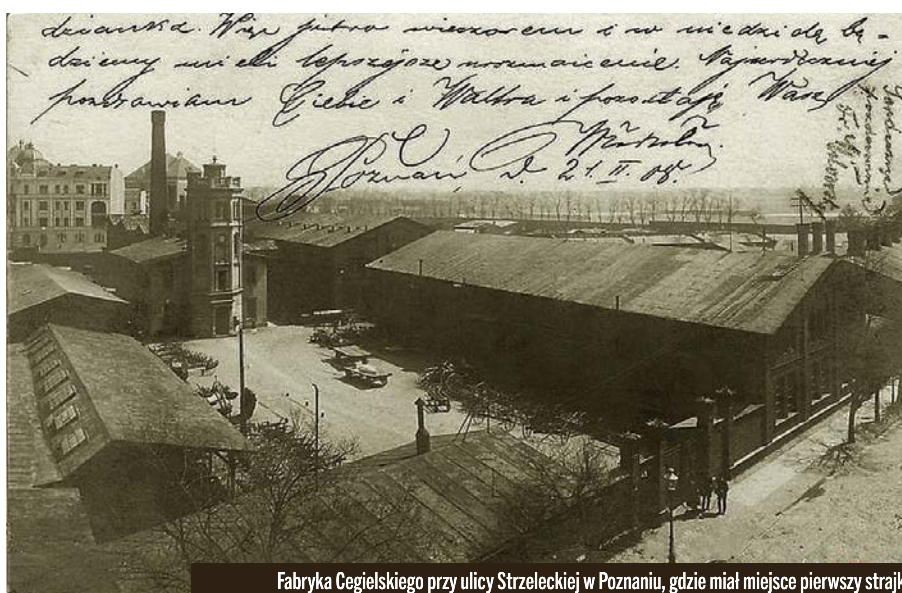
Nie wiadomo, na ile działalność związkowa zaktywizowała robotników i wpłynęła na ogłoszenie w Cegielskim pierwszego w historii zakładu strajku. Faktem jest, że 15 kwietnia 1872 r. robotnicy przerwali pracę domagając się 25% podwyżki, skrócenia dnia roboczego z 11 do 10 godzin i zmiany trybu wypłaty wynagrodzeń. Jak donosiła ówczesna prasa ok. 100 robotników ustawiło się przed bramą w celu „niedopuszczenia nikogo do warsztatów". Według niektórych historyków protest podjęło ok. 250 z ogólnej liczby 300 pracujących w fabryce. Początkowo pikietujący przed wejściem do zakładu nie reagowali na wezwanie policji zawiadamianej przez dyrekcję zakładów. Kiedy sprowadzono większe siły – rozeszli się.



Fabryka Cegielskiego prawdopodobnie przy ulicy Krańcowej. Zdjęcie wykonano w drugiej dekadzie XX wieku

Ostatecznie dyrekcja Cegielskiego poinformowała załogę, że zgadza się na skrócenie dnia roboczego o godzinę, wypłaty wynagrodzenia raz w tygodniu, zamiast dotychczasowego raz na dwa tygodnie, oraz wyraziła bliżej niesprecyzowaną obietnicę podwyżek w przyszłości, tłumacząc się koniecznością podniesienia najpierw cen na swoje produkty. Robotnicy następnego dnia przystąpili do pracy. Zaraz po tym wydarzeniu najaktywniejsi z nich zostali zwolnieni, kilku innych odeszło „dobrowolnie" z fabryki. Dodatkowo policja przeciwko 11. robotnikom skierowała sprawę na drogę postępowania sądowego.

Historyk Tadeusz Filipiak sugeruje, że strajk poniósł porażkę. Nie osiągnięto bowiem najważniejszego postulatu – podwyżek płac. Winę za to miała ponosić solidarystyczna taktyka związku hirsch-dunckerowskiego. Okazał się on niezdolny do przeprowadzenia akcji dłużej niż jeden dzień. Dziwne jednak, że w ogóle ten przez autora postrzegany za ugodowy związek, strajk ogłosił. Inne interpretacje mówią, że po prostu stał się on protest przejąć i doprowadzić za wszelką cenę do porozumienia z pracodawcą. Był to bowiem „strajk dziki". Niewątpliwie trwałym osiągnięciem było jednak skrócenie dziennego czasu pracy. W pozostałych poznańskich fabrykach był on jeszcze przez wiele lat dłuższy o jedną, a nawet dwie godziny.



Fabryka Cegielskiego przy ulicy Strzeleckiej w Poznaniu, gdzie miał miejsce pierwszy strajk

Protest w Cegielskim nałożył się na inne akcje pracownicze w Poznaniu, które miały miejsce mniej więcej w tym samym czasie. W styczniu 1872 r. przystąpili do walki poznańscy drukarze i zecerzy, żądając znacznych podwyżek płac. Postulaty zostały jednak odrzucone. Potem strajkowali robotnicy ziemni (pracujących przy różnych inwestycjach np. budowie fortyfikacji). W kilka dni po akcji w Cegielskim strajk podjęło kilkudziesięciu pracowników zatrudnionych przy budowie kolei pod Poznaniem, a w sierpniu wybuchł protest 200 robotników zatrudnionych przy budowie połączenia Poznań-Bydgoszcz, żądających 25% podwyżki. Wszystkich zwolniono. Żądania wysunęli poznańscy czeladnicy krawieccy i piekarscy. Odmówili pracy cieśle i stolarze. W Bydgoszczy, podówczas drugim co do wielkości ośrodku miejskim Prowincji Poznańskiej, wybuchło w tym czasie kilka krótkich strajków i protestów. Wielkopolska stała się widownią wystąpień pracowniczych wpisujących się w ogólnoeuropejski wzrost napięć społecznych.

Kryzys i bezrobocie

Strajk w Cegielskim i inne wystąpienia robotnicze w Wielkopolsce przypadły na okres prosperity jaką odnotowała gospodarka niemiecka w latach 1870-1873. Fabryki pracowały pełną parą. Potrzeba było dużo rąk do pracy. Jednak zaraz potem ujawnił się gwałtowny kryzys, największy od czasów Wiosny Ludów (1848 r.), którego skutki były odczuwalne przez wiele następnych lat. 9 maja 1873 roku załamały się kursy akcji na giełdzie w Wiedniu, zbankrutowała blisko połowa firm. Dzień ten okrzyknięto „czarnym piątkiem". „Katastrofa wybuchła – pisali świadkowie tamtych wydarzeń – a rozmiary jej są wstrząsające". Następstwa kryzysu austriackiego szybko dało się odczuć w Niemczech.

Sytuacja ta oczywiście odbiła się na kondycji gospodarki w Wielkopolsce oraz samych zakładach Cegielskiego. Zwłaszcza, że kryzys dotknął także produkcji rolnej. W kwietniu 1877 roku przez kilka dni w różnych miejscach miasta zbierali się bezrobotni, aby – jak donosiła codzienna prasa – „obradować nad swym położeniem" i domagać się pracy. Najczęściej nie odnotowywano jakichś długotrwałych protestów, choć czasami dochodziło do wybijania szyb, szarpaniny z policją, aresztowań i prób okupacji budynków publicznych.

W styczniu 1878 roku w Poznaniu, ku pewnemu zaskoczeniu tutejszej zachowawczej opinii publicznej, odbył się duży wiec socjalistyczny, który zgromadził „mnóstwo ludzi rozmaitych stanów, przeważnie jednak robotników…". Lokalna gazeta „Orędownik" odnotowała po tym wydarzeniu, że: „Żywioł socjalny, nie w rewolucyjnym, ale ekonomicznym rozumieniu, jest też w Poznaniu między polskimi warstwami pracującymi silniej reprezentowany, aniżeli nasze klasy wykształcone mniemają. Na bruku poznańskim tylko dlatego jaskrawiej nie występuje socjalizm, że stoi temu na przeszkodzie różnica narodowości i religii, dalej, że Poznań nie posiada fabryk, zatrudniających liczniejszych robotników gromady".

150 lat protestów

Protesty od momentu „pierwszego strajku" wybuchały w zakładach Cegielskiego wielokrotnie. Co prawda od 1872 r. do początku I wojny światowej, nie odnotowano w fabryce strajków, ale w tym okresie miała miejsce masowa emigracja za pracą do Niemiec. Porzucanie pracy przez pracowników z dnia na dzień, było zmorą pracodawców, zmuszonych do wypłat coraz wyższych wynagrodzeń (także w ujęciu realnym), aby przekonać zatrudnionych do pozostania. Jednocześnie Polacy aktywnie i masowo uczestniczyli w ruchu strajkowym na terenie Zagłębia Ruhry (m.in. w roku 1905 i 1912). W Cegielskim miały miejsce niepokoje pracownicze w czasie I wojny światowej. W okresie międzywojennym protesty i strajki wybuchały regularnie. Można odnotować przynajmniej 10 takich przypadków (w roku: 1920, 1921, 1922, 1925, 1926, 1929, 1933, 1934, 1935 i 1936). Po II wojnie światowej strajki wybuchły w latach 1945, 1946, 1947. Następnie miały miejsce wydarzenia czerwcowe 1956 r. z kluczową rolą, jaką odegrali w nich pracownicy i pracownice HCP. Spontaniczne masówki na terenie zakładu, załoga organizowała już w 1954 r. Kolejne większe strajki w HCP odnotowano w 1980 roku, a następnie w 1988 r. Potem miała miejsce demonstracja w 2002 r. oraz seria protestów w latach 2007-2008 organizowana z udziałem m.in. nie żyjących już działaczy IP Marcela Szarego i Eugeniusza Poczty, a także z udziałem Marcina Kałżyńskiego, obecnego przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy HCP. W 2009 r. doszło do demonstracji w związku z masowymi zwolnieniami w HCP. Od tego momentu w zakładzie nie odnotowano większych, otwartych protestów. ●